

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT DIRGAHAYU
SAMARINDA**

***THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND MOTIVATION
ON NURSES' JOB SATISFACTION AT HOSPITAL DIRGAHAYU
SAMARINDA***



MAYELA ROCHAYATI NGGODE
NIM. 201326110025

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
MUTIARA MAHAKAM SAMARINDA
2024**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT DIRGAHAYU
SAMARINDA**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar

Sarjana Kesehatan (S.Kes)

Pada

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda

OLEH :

MAYELA ROCHAYATI NGGODE

NIM. 201326110025

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
MUTIARA MAHAKAM SAMARINDA
2024**

LEMBAR PENGESAHAN



Karya Tulis Skripsi

Nama : Mayela Rochayati Nggonde
NIM : 201326110025
Program Studi : Administrasi Rumah Sakit (S-1)
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda

Telah Dipertahankan Dihadapan Dewan Penguji dan Dinyatakan Lulus
Pada Hari Rabu, Tanggal 03, Bulan April, Tahun 2024

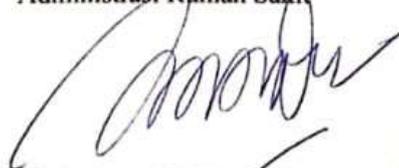
No.	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1	<u>M.Ardan, SKM., M.Kes</u> NIDN. 1104109201	Ketua Dewan Penguji	
2	<u>Zulkifli Umar, M.Kes</u> NIDN. 1127019103	Sekretaris Penguji	
3	<u>Dr. H. Haeruddin, M.Si</u> NIDN. 0022096601	Anggota Penguji	
4	<u>Hj. Herni Johan, Ph.D</u> NIDN. 1105126901	Anggota Penguji	
5	<u>Tri Murti, SKM., M.Sc</u> NIDN. 1110098805	Anggota Penguji	

Mengetahui,
Ketua STIKES
Mutiara Mahakam Samarinda



Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D
NIDN. 1105126901

Disetujui,
Koordinator Program Studi
Administrasi Rumah Sakit



M. Ardan, SKM., M.Kes
NIDN. 1104109201

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya **Mayela Rochayati Nggode** NIM **201326110025** Mahasiswa **Program Studi Administrasi Rumah Sakit** menyatakan:

1. Karya tulis atau skripsi saya ini adalah asli dan belum pernah ditujukan untuk mendapat gelar akademik (sarjana), baik di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda maupun di perguruan tinggi lainnya
2. Karya tulis atau skripsi saya ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa dari pihak-pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing
3. Dalam karya tulis atau skripsi saya 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 dikemudian hari terdapat penyimpangan atau ketidakberesan dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis atau skripsi ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Samarinda, 21 Maret 2024
Yang membuat pernyataan,

A handwritten signature in black ink is written over a yellow rectangular stamp. The stamp contains the text 'METERAI TEMPEL' and '9065051'.

Mayela Rochayati Nggode
NIM. 201326110025

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : Mayela Rochayati Nggode
2. NIM : 201326110025
3. Tempat Lahir : Muara Wahau
4. Tanggal Lahir : 16 Oktober 2001
5. Jenis Kelamin : Perempuan
6. Agama : Katolik
7. Asal SLTA/Akademi : SMA Negeri 2 Muara Wahau
8. Status Perkawinan : Belum Kawin
9. Alamat Asal : Muara Wahau
10. Orang Tua/Wali : Ayah Alm. Ambrosius Ruka
Ibu Maria Ermensiana Apong
11. Email : mayellarochayati@gmail.com
12. Kontak Person : 081346478466
13. Riwayat Pendidikan : 1. SD 2009-2014 SD Negeri 011 Muara Wahau
2. SMP 2014-2017 SMP Dharma Utama
3. SMA 2017-2020 SMA Negeri 2 Muara Wahau
4. Akademi 2020-2024 STIKES Mutiara Mahakam
14. Kegiatan Akademik Luar Kampus
 - A. Pelatihan *Basic Life Support (BLS) Update AHA 2015 Tahun 2020*
 - B. Praktik Residensi I di UPTD Puskesmas Segiri 2021
 - C. Praktik Residensi II di Rumah Sakit Umum Daerah I.A Moeis 2022
 - D. Magang di Klinik Ria Kencana PKBI Kaltim 2022
 - E. Magang di UPT BLUD Puskesmas Wonorejo 2024



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan usulan Skripsi penelitian yang berjudul *“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda”* sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Karya Tulis Skripsi ini penulis susun sebagai salah satu persyaratan untuk melaksanakan penelitian dan untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan (S.Kes) di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda.

Dalam penyusunan, penulis mendapatkan banyak pengarahan dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat Bapak/Ibu:

1. DR. Haksan Darwangsah, M. Si, Selaku Pembina Yayasan Mutiara Mahakam.
2. DR. H. Haeruddin, M.Si, Selaku Ketua Yayasan Mutiara Mahakam.
3. Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D, Selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda.
4. M. Ardan, SKM., M.Kes, Selaku Koordinator Program Studi Administrasi Rumah Sakit dan Selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan petunjuk, saran, dorongan moril selama penyusunan Skripsi ini.
5. Zulkifli Umar, SKM., M.Kes, Selaku Pembimbing II, yang telah banyak memberikan petunjuk, saran, dorongan moril selama penyusunan skripsi ini.
6. DR. H. Haeruddin, M.Si Selaku Penguji I, yang telah banyak memberikan saran dan masukan selama penyusunan skripsi ini.
7. Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph,D Selaku Penguji II yang telah banyak memberikan saran dan masukan selama penyusunan skripsi ini.
8. Tri Murti, SKM.,M.Sc Selaku Penguji III yang telah banyak memberikan saran dan masukan selama penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Program Studi Administrasi Rumah Sakit Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda, yang memberikan banyak ilmu dan pengalaman, serta telah mendidik penulis selama proses perkuliahan.
10. dr. Yohanes Libut, M.Kes Selaku Direktur Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda yang telah memberikan izin studi pendahuluan dan melakukan penelitian.
11. Kepada perempuan yang bekerja sebagai *cleaning service* di perusahaan pabrik kelapa sawit, yang telah kehilangan suaminya yang meninggal sejak tahun 2014 lalu. Yakni ibuku sendiri yang bernama Maria Ermensiana Apong. Raga mu memang sakit tapi doa mu selalu mencakar langit untuk penulis. Segala hal yang penulis tempuh kini tidak terlepas dari peranmu. Hanya seuntaian do'a yang dapat penulis berikan, “semoga Tuhan Yang Maha Kuasa membalas amal kebaikan dengan balasan yang berlipat ganda”, amin
12. Kepada sosok laki-laki tangguh yang bercita-cita untuk menyekolahkanku menjadi seorang tenaga kesehatan, Almarhum Ambrosis Ruka yang merupakan ayahku sekaligus cinta pertamaku. Kehilanganmu membuatku menyadari bahwa rindu yang paling menyakitkan adalah merindukan seseorang yang telah tiada. Meskipun raga mu tidak bisa ku jangkau, tapi nama mu tetap menjadi motivasi terkuat bagiku hingga saat ini. Ayah, segala kebaikanmu selama hidupmu memberikan kontribusi yang nyata hingga selesainya sekripsi ini.
13. Kepada saudara sedarahku yaitu Ujang Armyanto Mango, Frederiskus Fiskar Ochin, Alvin Richardo Mani Mango, Patrick Aldo Mani Mango, dan Aleksander Mani Mango yang selalu memberikan doa dan dukungan serta menguatkan penulis

dalam menempuh Pendidikan. Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan penulis selama penyusunan skripsi ini.

14. Kepada Om Dede Casmadi dan Tante Maya yang telah memberikan dukungan moril dan material demi terselesaikannya skripsi ini.
15. Kakak-kakak sarjana Admistrasi Rumah Sakit terkhusus angkatan 2019 (Kak.Zuhro dan Kak.Christianus) yang banyak membantu dan memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
16. Sahabat-sahabat ku (Dinda Nabila, Tiara Della Sari, Nurhaeda, dan Muhammad Aldy) yang telah mendengarkan keluh kesah, serta memberikan banyak semangat, motivasi, dan hiburan selama penyusunan skripsi ini.
17. Teman-teman Kos Putri Karunia (Kak.Esi, Cinta, Clara, Indri, Harma, Indah, Kak.Rahel, dan Kak.Leonia) yang telah mendengarkan keluh kesah, serta memberikan banyak semangat, motivasi, dan hiburan selama penyusunan skripsi ini.
18. Seluruh responden yang telah memberikan waktu dan jawaban terbaiknya untuk membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
19. Semua pihak yang telah memberikan dukungan moril dan material demi terselesaikannya skripsi penelitian ini.
20. Terakhir, untuk diriku sendiri Mayela Rochayati Nggode yang gigih dan pantang menyerah, terimakasih atas semua waktu, tenaga, dan pikiran yang telah kau sumbangkan. Terimakasih karena tidak pernah menyerah meski terkadang rasanya ingin menyerah. Terimakasih sudah melibatkan Tuhan Yesus Kristus dalam setiap perjalananmu dan mengizinkan Tuhan Yesus untuk menjadi batu sandaranmu. Segala perjuangan dan pengorbananmu nilainya tak ternilai harganya. Selamat telah menyelesaikan skripsi ini dan mari merayakan apa yang menjadi kurang dan lebihmu dalam cerita hidupmu sendiri. Aku bangga pada mu, diriku sendiri.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberi balasan pahala atas semua amal kebaikan yang diberikan. Penulis menyadari skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan, akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan bagi semua pembaca pada umumnya.

Samarinda, 03 April 2024

Penulis



Mayela Rochayati Nggode

DAFTAR ISI

Halaman Judul	
Prasyarat Gelar	
Lembar Pengesahan	
Lembar Pernyataan Orisinalitas	
Daftar Riwayat Hidup	
Kata Pengantar	i
Daftar Isi	iii
Daftar Tabel	v
Daftar Gambar	vi
Daftar Rumus	vii
Daftar Lampiran.....	viii
Daftar Singkatan	ix
Abstrak.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kepuasan Kerja.....	7
B. Kompensasi.....	9
C. Motivasi	13
D. Perawat.....	15
E. Rumah Sakit.....	16
F. Variabel Terkait Penelitian	18
BAB III KERANGKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
A. Kerangka Teori	20
B. Kerangka Konsep.....	21
C. Hipotesis	21
BAB IV METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	22
B. Waktu dan Lokasi Penelitian	22
C. Desain Sampel	22
D. Definisi Operasional	24
E. Sumber Data, Alur dan Prosedur Intrumen Penelitian.....	25
F. Pengolahan dan Analisis Data	30
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	35
B. Karakteristik Responden.....	40
C. Distribusi Variabel Penelitian	45
D. Analisis Pengaruh Antar Variabel	47
E. Pembahasan.....	51
F. Keterbatasan Penelitian.....	54

BAB VI	PENUTUP	
A.	Kesimpulan	56
B.	Saran	57
DAFTAR PUSTAKA		58
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

No.	Keterangan	Hal.
Tabel 4.1	Definisi Operasional	24
Tabel 4.2	Skor Penilaian Skala Likert	26
Tabel 4.3	Pernyataan <i>Favorable</i> dan <i>Unfavorable</i>	26
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kompensasi	28
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Pada Variabel Motivasi.....	28
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kepuasan Kerja	29
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Terhadap Tiga Variabel	30
Tabel 5.1	Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda	30
Tabel 5.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 5.3	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 5.4	Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan	42
Tabel 5.5	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	42
Tabel 5.6	Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	43
Tabel 5.7	Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawain	43
Tabel 5.8	Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan	44
Tabel 5.9	Distribusi Responden Berdasarkan Penghasilan.....	44
Tabel 5.10	Distribusi Responden Berdasarkan Status Pekerjaan	45
Tabel 5.11	Katagorisasi Skor Skala Kepuasan Kerja	46
Tabel 5.12	Katagorisasi Skor Skala Kompensasi	46
Tabel 5.13	Katagorisasi Skor Skala motivasi	47
Tabel 5.14	Hasil Distribusi Uji Normalitas	47
Tabel 5.15	Hasil Distribusi Uji Heteroskedastisitas.....	48
Tabel 5.16	Hasil Distribusi Uji Multikolinieritas	48
Tabel 5.17	Hasil Distribusi Uji Autokorelasi	49
Tabel 5.18	Hasil Distribusi Uji Parsial (Uji T)	49
Tabel 5.19	Hasil Distribusi Uji Stimultan (Bersama-sama)	50
Tabel 5.20	Hasil Distribusi Koefisien Determinasi	51

DAFTAR GAMBAR

No.	Keterangan	Hal.
Gambar 3.1	Kerangka Teori Penelitian	20
Gambar 3.2	Kerangka Konsep Penelitian.....	21
Gambar 4.1	Desain Penelitian <i>Cross-Sectional</i>	22
Gambar 4.2	Alur Penelitian	25
Gambar 5.1	Struktur Organisasi	37

DAFTAR RUMUS

No.	Keterangan	Hal.
Rumus 4.1	Rumus <i>Slovin</i>	23
Rumus 4.2	Rumus Uji t.....	33
Rumus 4.3	Rumus Uji f.....	34
Rumas 4.4	Rumus Koefisien Determinasi (R^2)	34

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Keterangan
Lampiran 1	Berkas Administrasi
Lampiran 2	Jadwal Rencana Penelitian
Lampiran 3	Kuesioner Penelitian dan <i>Informed Consent</i>
Lampiran 4	Tabulasi Data
Lampiran 5	<i>Output</i> Pengolahan Data
Lampiran 6	Dokumentasi Kegiatan

DAFTAR SINGKATAN

Singkatan	Keterangan
IKM	Indeks Kepuasan Pasien
UU	Undang-Undang
BPS	Badan Pusat Statistik
SDM	Sumber Daya Manusia
JDI	<i>Job Description Index</i>
COL	<i>Cost Of Living</i>
PNS	Pegawai Negeri Sipil
IGD	Instalasi Gawat Darurat
RS	Rumah Sakit
Dinkes	Dinas Kesehatan
<i>Eklusi</i>	Kriteria responden yang tidak memenuhi syarat penelitian
<i>Ekternal</i>	Bagian Luar
<i>Favorable</i>	Pertanyaan yang bersifat positif
<i>Independent</i>	Variabel Bebas
<i>Inklusi</i>	Kriteria responden yang memenuhi syarat penelitian
<i>Internal</i>	Bagian dalam
<i>Rasio</i>	Angka yang menunjukkan hubungan secara sistematis
<i>Reabilitas</i>	Keandalan
RI	Republik Indonesia
<i>Unfavorable</i>	Pertanyaan yang bersifat negative
<i>Valid</i>	Sah atau Benar
WHO	<i>World Health Organization</i>
ARS	Administrasi Rumah Sakit
RSDS	Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
MUTIARA MAHAKAM SAMARINDA
2024**

Mayela Rochayati Nggode – 201326110025

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda (Pembimbing M. Ardan, SKM., M.Kes dan Zulkifli Umar, SKM., M.Kes)

ABSTRAK

Kepuasan kerja mempunyai dampak positif yang bermakna terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan juga mempunyai dampak positif terkait kepuasan pelanggan. Tingginya taraf kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tentu memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga membuat prestasi kerjanya akan maksimal. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda, didapatkan secara faktual bahwa karyawan di Rumah Sakit Dirgahayu merasa tidak puas akan pemberian kompensasi disebabkan gaji yang mereka peroleh masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan dan pemberian motivasi masih sangat kurang sehingga membuat beberapa karyawan bermalasan dalam bekerja.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional* untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda, sampel terdiri dari 76 responden yang dipilih dengan menggunakan Teknik *Accidental Sampling*, instrument pengumpulan data berupa kuesioner dengan skala likert, dan analisis dilakukan melalui analisis deskriptif serta uji regresi linear berganda yang diproses menggunakan perangkat lunak komputer.

Hasil analisis menunjukkan bahwa semua hipotesis diterima, yang berarti bahwa kedua variabel independen, yaitu kompensasi (nilai $p=0,000$) dan motivasi (nilai $p=0,001$), berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi sebesar 43% terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda. Oleh karena itu, disarankan agar Rumah Sakit Dirgahayu memperhatikan lebih lanjut dalam memberikan kompensasi kepada perawat serta melakukan evaluasi kinerja secara berkala untuk memastikan pemberian kompensasi yang adil, dengan harapan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka.

Kata Kunci : Kompensasi; Motivasi; Kepuasan kerja
Kepustakaan : 56, (2018-2023)

**PROGRAM STUDY OF HOSPITAL ADMINISTRATION
INSTITUTE OF HEALTH SCIENCE
MUTIARA MAHAKAM SAMARINDA
2024**

Mayela Rochayati Nggode – 201326110025

The Influence Of Compensation and Motivation on Nurse Job Satisfaction at Dirgahayu Hospital Samarinda (Supervisors M. Ardan, SKM., M.Kes dan Zulkifli Umar, SKM., M.Kes)

ABSTRAK

Job satisfaction has a significant positive impact on employee performance, employee performance also has a positive impact related to customer satisfaction. The high level of job satisfaction that employees have will certainly result in high work morale, resulting in maximum work performance. Based on a preliminary study conducted on nurses at Hospital Dirgahayu Samarinda. It was factually found that employees at Hospital Dirgahayu Samarinda were dissatisfied with the provision of compensation because the salaries they received were still not in line with what was expected and motivation was still very lacking, which made some employees lazy at work.

This research uses quantitative methods with a cross-sectional approach to identify the influence of compensation and motivation on nurses' job satisfaction at Hospital Dirgahayu Samarinda, the sample consists of 76 respondents selected using the accidental sampling technique, data collection instruments in the form of questionnaires with a likert scale, and analysis carried out through descriptive analysis and multiple linear regression tests which were processed using computer software.

The results of the analysis show that all hypotheses are accepted, which means that the two independent variables, namely compensation ($p=0,000$) and motivation ($p=0,001$), have a significant effect on nurses' job satisfaction at Hospital Dirgahayu Samarinda.

The conclusion of this research is that compensation and motivation together influence 43% of nurses' job satisfaction at Hospital Dirgahayu Samarinda. Therefore, it is recommended that Hospital Dirgahayu pay more attention to providing compensation to nurses, as well as conducting regular performance evaluations to ensure fair compensation, with the hope of increasing their motivation and job satisfaction.

Keywords : *Compensation; Motivation; Job Satisfaction*

Bibliography : *56, (2018-2023)*

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepuasan Kerja merupakan suatu rasa yang disukai dan tidak disukai pada saat karyawan menilai pekerjaannya. Kepuasan kerja mempunyai dampak positif yang bermakna terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan juga mempunyai dampak positif terkait kepuasan pelanggan. Tingginya taraf kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tentu memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga membuat prestasi kerjanya akan maksimal. Sebaliknya, Prestasi kerja menjadi buruk jika kepuasan kerja karyawan rendah. Karyawan menjadi tidak bersemangat dalam bekerja, tentu hal ini akan sangat berpengaruh bagi perusahaan (Putri, dkk 2023; Rahmaniah, dkk 2020).

Tenaga Kesehatan merupakan setiap orang yang profesional pada bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan keterampilan yang berasal dari pendidikan kesehatan untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan buat melakukan upaya kesehatan yang tercatat pada UU RI No. 36 Tahun 2014 yang mengelompokan tenaga kesehatan menjadi tiga belas jenis yaitu : tenaga medis, tenaga psikologi klinis, tenaga keperawatan, tenaga kebidanan, tenaga kefarmasian, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, tenaga gizi, tenaga keterampilan fisik, tenaga keteknisian medis, tenaga teknis biomedika, tenaga kesehatan tradisional, dan tenaga kesehatan lainnya (Maatisya & Santoso, 2022; Porotu'o, dkk 2021)

Adapun Perawat merupakan aset instansi yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh instansi agar dapat memberikan kontribusi yang memadai. Salah satu hal yang harus menjadi fokus utama instansi adalah kepuasan kerja perawat, karena perawat yang sedang bekerja mereka akan cenderung tidak merasakan adanya kenyamanan, kurang dihargai rekan kerja, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki,

maka secara otomatis perawat tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya (Maria, 2021; Franata, dkk 2019).

Kinerja perawat yang dapat dikatakan baik secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja organisasi sesuai pada wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak dalam melanggar hukum dan sudah sesuai dengan norma serta etika. Peningkatan kinerja perawat didalam suatu instansi kesehatan bukan hal yang mudah, oleh karena itu setiap kinerja karyawan menunjukkan seberapa banyak perawat dapat memberi kontribusi terhadap organisasinya yang diantaranya adalah kualitas dari output, kuantitas dari output, kehadiran karyawan ditempat kerja, dan sikap kooperatif karyawan (Fikri, dkk 2022; Dwinuarisha, dkk 2021).

Berdasarkan dengan Data WHO terdapat 19,3 juta perawat di seluruh dunia. Sementara, menurut Data SISDMK Dirjen Tenaga Kesehatan tahun 2023 mencatat sebanyak 620.103 orang perawat di Indonesia. Jumlah perawat yang berada di Kalimantan Timur sebanyak 10.650 orang perawat, sementara itu pada tahun 2022 tercatat sebanyak 2.628 perawat yang berkerja di lingkup kota samarinda. Sedangkan jumlah perawat yang tercatat di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda pada tahun 2023 sebanyak 309 orang perawat (Ananta & Dirdjo, 2021; Kemenkes, 2022; BPS Kaltim, 2023)

Rumah Sakit Dirgahayu adalah rumah sakit swasta pertama di kota Samarinda yang merupakan salah satu Karya Kerasulan Gereja Katolik Keuskupan Agung Samarinda (KASRI). Yang memiliki Visi Sebagai “Rumah Sakit yang aman dan berkualitas dengan semangat cinta kasih” dan memiliki Misi “Menyelenggarakan pelayanan kesehatan mengutamakan *patient safety*, Menyediakan sarana dan prasarana yang berkualitas, *Profesionalisme* Sumber Daya Manusia, Karyawan yang sejahtera”.

Agar dapat mencapai tujuan dari visi dan misi tersebut, karyawan terkhususnya para perawat perlu mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan motivasi yang baik agar para perawat memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat memberikan pelayanan kepada seluruh masyarakat secara maksimal.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda, didapatkan secara faktual bahwa karyawan di Rumah Sakit Dirgahayu merasa tidak puas akan pemberian kompensasi disebabkan gaji yang mereka peroleh masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan dan pemberian motivasi masih sangat kurang sehingga membuat beberapa karyawan bermalas-malasan dalam bekerja karena mereka merasa kinerja mereka tidak dihargai. Berdasarkan data yang didapatkan di Rumah Sakit Dirgahayu terkait Indeks Kepuasan Karyawan pada tahun 2020 yang pernah dilakukan pada bulan Desember 2020 oleh Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda, dikatakan bahwa capaian kepuasan karyawan berada pada posisi 42%. Capaian ini masih berada dibawah standar yaitu 80%. Adapun di masa pandemi COVID-19 berdampak pada ekonomi dan semua pelayanan, beberapa karyawan memberikan saran agar gaji disesuaikan dengan UMR. Kondisi tersebut membuat para perawat tidak begitu produktif dalam bekerja dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan pun tidak tercapai dengan maksimal sehingga hasil dari kinerja pelayanan perawat yang kurang dapat membuat Indeks Kepuasan Pasien Menurun.

Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) yang di dapatkan di Rumah Sakit Dirgahayu menjadi salah satu alasan bahwa para perawat dirumah sakit dirgahayu tidak begitu produktif dalam bekerja, melihat dari hasil survei yang dilakukan pada pasien dalam tiga tahun terakhir terlihat bahwa dalam survei Kepuasan Pelanggan tersebut, tercatat bahwa pada tahun 2021 mengalami kenaikan dengan kategori BAIK nilai yang diperoleh 83% dan penurunan di tahun 2022 dengan kategori pelayanan BAIK turun menjadi kategori

“KURANG BAIK” nilai yang diperoleh 73%. Namun meningkat lagi pada tahun 2023 dengan kategori BAIK nilai yang diperoleh 83%. Agar kinerja para perawat meningkat dengan baik dan perusahaan dapat mencapai target yang ditetapkan, maka perusahaan dapat memulai terlebih dahulu dengan memberikan kompensasi dan motivasi sebagai bentuk kepuasan atas kerja para perawat.

Salah satu masalah pada bidang Sumber Daya Manusia adalah jejak tentang kompensasi serta motivasi, pada dua unsur ini sangat berhubungan. Hal ini sejalan dengan penelitian Kalalo, dkk (2018) yang menyatakan bahwa ada korelasi atau hubungan yang kuat antara kompensasi dan juga motivasi. Mereka mengemukakan bahwa perawat yang bekerja pada RSUD Bethesda Tomohon memiliki perbedaan proporsi perawat dibangsal rawat inap 2,4 kali kurang puas pada saat melaksanakan pekerjaan apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Mereka juga mengatakan bahwa karyawan yang mempunyai motivasi tinggi belum tentu merasa puas terhadap pekerjaannya, akan tetapi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang maka dapat meningkat pula motivasi kerjanya Tidak dipungkiri bahwa salah satu dorongan bagi seorang buat bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan (Pirngadi, dkk 2022; Sari, dkk 2022).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan menjadi pengganti balas jasa mereka kepada instansi. Prestasi kerja bisa meningkat jika keseluruhan hak yang diterima oleh pegawai diterima dengan baik. Kompensasi yang nantinya diterima oleh pegawai semakin layak, maka pegawai akan terdorong untuk berkerja lebih baik. Banyak instansi kesehatan berkeyakinan bahwa pendapatan, gaji atau upah ialah faktor utama yang mempengaruhi kinerja para pegawai diluar bonus, insentif, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti serta lain-lainnya. Permasalahan yang dapat

mengakibatkan pemberian kompensasi tidak sama antar pegawai ialah kualifikasi jabatan dan latar belakang (Santosa & Rosanto, 2019; Sidik & Tejamirah, 2023).

Motivasi kerja ialah kekuatan atau sebagai pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan yang nyata yaitu pada saat bekerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki dalam diri seorang pegawai, maka akan semakin tinggi juga prestasi kerja yang dihasilkan dan begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin rendah pula kinerja atau prestasi yang didapatkan. Fenomena yang terjadi pada tingkat motivasi kerja pegawai di instansi kesehatan dapat dilihat dari dua faktor, yaitu: faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal mencakup prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab serta kemajuan. Sedangkan faktor eksternal mencakup hubungan interpersonal, pengawasan, kebijakan organisasi, kondisi kerja, serta pendapatan atau gaji (Sigalingging, dkk 2022).

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut terkait dengan “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.

2. Tujuan Khusus

a. Untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.

- b. Untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.
- c. Untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

Sebagai sumbangan bagi ilmu pengetahuan khususnya dalam pengajaran dan dalam melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja perawat di rumah sakit.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pemerintah, menjadi bahan masukan dalam melakukan evaluasi terhadap kepuasan kerja perawat.
- b. Bagi Rumah Sakit, menjadi bahan evaluasi terkait pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.
- c. Bagi Kampus, menjadi bahan pengembangan materi pengajaran, mendukung pengabdian kepada masyarakat, dan meningkatkan reputasi kampus melalui hasil dari penelitian yang berpengaruh dalam bidang kesehatan.
- d. Bagi Profesi, menjadi tolak ukur dalam pengambilan kebijakan serta sebagai pembanding dalam melakukan pengkajian tentang kepuasan kerja perawat.
- e. Bagi Peneliti, dapat menambah wawasan keilmuan dan pengetahuan tentang kepuasan kerja, serta mengetahui apakah kompensasi dan motivasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja Perawat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dimana para pekerja memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya atau apa yang dikerjakannya. Hal ini terlihat pada sikap positif pekerja terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang telah dihadapi di lingkungan kerja (Ardan & Jaelani, 2021). Sementara menurut Wahjono, dkk (2020) Setiap organisasi harus memperhatikan kepuasan kerja, karena hal itu dapat mempengaruhi tingkat kehadiran. Perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan dan komplain serta masalah organisasi lainnya.

Pendapat lain dikemukakan oleh Sinambela (2021), kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang kepada pekerjaannya yang didapatkan dari usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang berasal dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Apabila karyawan bergabung didalam suatu organisasi.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat mencerminkan perasaan positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Organisasi sangat perlu memperhatikan kepuasan kerja karena dapat mempengaruhi tingkat kehadiran, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, serta keluhan dan masalah organisasi lainnya seperti Faktor internal (usaha individu) dan faktor eksternal (keadaan kerja, hasil kerja, dan lingkungan kerja) dapat memengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat diklompokan menjadi dua faktor yang dikemukakan oleh Hanafi & Novitasari (2022), yaitu:

- a. Faktor Internal, adalah faktor yang berasal dardalam diri pekerja. Meliputi keterampilan, pengalaman, dan lainnya.
- b. Faktor Eksternal, adalah faktor yang berasal dari luar karyawan. Meliputi kondisi fisik lingkungan kerja, hubungan kominikasi `dan lainnya.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja merupakan ukuran atau petunjuk yang digunakan untuk menilai sejauh mana pegawai merasa puas dengan pekerjaannya. Menurut Hanafi & Novitasari (2022), memaparkan bahwa terdapat tiga indikator kepuasan kerja, yaitu:

- a. Kepuasan Finansial, merupakan faktor yang mempunyai hubungan terhadap jaminan serta kesejahteraan pekerja yang meliputi besarnya gaji atau upah, tunjangan dan bonus.
- b. Kepuasan sosial, merupakan indikator yang berhubungan terhadap interaksi sosial yang terjalin antara sesama pekerja, terhadap atasan maupun antara pekerja yang berbeda.
- c. Kepuasan psikologi, merupakan indikator yang berhubungan terhadap keadaan jiwa pekerja. Hal ini mencakup sikap terhadap pekerjaan, tingkat stres kerja, serta keterampilan.

4. Pengukuran Kepuasan Kerja

Dalam pengukuran kerja yang dikemukakan oleh Nimran (2023), terdapat beberapa cara untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu dengan menggunakan:

- a. Menggunakan Skala indeks deskripsi jabatan (*Job Description Index*), skala pengukuran kepuasan kerja ini di kembangkan oleh Smith, Hulin dan Kendall, cara penggunaan skala indeks deskripsi jabatan ini dengan diajukannya pertanyaan pada

- b. pekerja mengenai pekerjaan atau jabatannya yang mencakup tingkat kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, rekan kerja dan promosi.
- c. Menggunakan Kuesioner kepuasan kerja Minnesota (*Minnesota Satisfaction Questioner*), Pengukuran kepuasan kerja ini oleh Weiss dan England dengan menentukan salah satu dari alternative jawaban: sangat tidak puas, cukup Puas dan sangat puas terhadap banyaknya pertanyaan yang diberikan. Maka berdasarkan jawaban-jawaban tersebut bisa diketahui tingkat kepuasan kerja karyawan.
- d. Menggunakan Pengukuran berdasarkan Gambar Ekspresi Wajah, pengukuran kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Kunin yang terdiri dari gambar-gambar wajah orang, mulai dari gambar wajah yang sangat gembira, netral gembira dan cemberut. Pekerja akan diminta untuk memilih gambar ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan. Kepuasan kerja akan dapat diketahui dari pilihan-pilihan pekerja terhadap gambar wajah.

B. Kompensasi

1. Definisi Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang telah menyumbangkan tenaganya bagi instansi sehingga instansi mendapatkan kesuksesan dan keunggulan bersaing (Indrastuti, 2020). Sementara menurut Sa'adah, dkk (2022) Mengemukakan bahwa kompensasi dinilai berdasarkan dari evaluasi pekerjaan. Penilaian kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan agar karyawan menerima pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Kompensasi tidak hanya diberikan dalam bentuk uang, melainkan juga dapat berbentuk benda. Hal ini dikarenakan prestasi yang diberikan tidak hanya bisa dinilai dengan uang, tetapi lebih mudah jika diberikan dalam bentuk material atau benda.

Pendapat lain dikemukakan oleh Imbron & Pamungkas (2021) bahwa kompensasi berdasarkan individu pekerja adalah segala sesuatu yang diperoleh pekerja

sebagai bentuk balas jasa terhadap berbagai kontribusi tenaga dan juga pikiran yang telah diberikan pada organisasi. Sedangkan dalam sudut pandang suatu organisasi perusahaan, kompensasi merupakan bentuk yang telah diberikan kepada pekerja sebagai balas jasa atau kontribusi tenaga dan juga pikiran yang telah mereka berikan kepada organisasi dimana mereka bekerja (Lidia & Ardan, 2023).

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk balas jasa yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang telah memberikan kontribusi tenaga, pikiran, dan prestasi bagi kesuksesan dan keunggulan bersaing suatu perusahaan. Evaluasi dari pekerjaan menjadi dasar dalam menentukan kompensasi agar karyawan dapat menerima pemberian yang adil dan setara dengan nilai atau kualitas kontribusinya. Kompensasi tidak hanya diberikan berupa uang, tetapi juga dapat berbentuk barang atau material. Dalam perspektif organisasi perusahaan, kompensasi adalah bentuk penghargaan atau balas jasa yang telah diberikan kepada karyawan atas kontribusi yang mereka berikan.

2. Jenis-Jenis Kompensasi

Dalam Kompensasi terdapat jenis-jenis yang terbagi menjadi dua bagian yang di kemukakan oleh Indrastuti (2020), yaitu:

- a. Uang (*Monester*), yaitu kompensasi yang sifatnya Memenuhi kebutuhan kehidupan pekerja yang dapat dinilai dengan sejumlah uang. Kompensasi Uang dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu:
 - 1) Kompensasi Langsung, yaitu kompensasi yang dinilai berdasarkan Keterampilan, berupa Gaji Pokok, dan Pembayaran sesuai kinerja berupa bonus, pembayaran tunjangan dan insentif.
 - 2) Kompensasi Tidak Langsung, yaitu kompensasi yang dinilai berdasarkan pemberian Tunjangan dan berupa Tunjangan Hidup.

b. Non Uang (*Non Moneter*), yaitu kompensasi yang sifatnya Memotivator atau Mendorong semangat kerja. Kompensasi Non Uang diklompokan lagi menjadi dua bagian, yaitu:

- 1) Kompensasi Jenjang Karir, yang berupa pengembangan diri.
- 2) Kompensasi Faktor Sosial, yang berupa Pujian atau pengakuan dan persahabatan antar rekan kerja.

3. Indikator Kompensasi

Banyak diantara Organisasi dan Perusahaan memberikan dan menerapkan kompensasi dengan bentuk yang berbeda-beda. Hal ini karena kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan banyaknya proses usaha dan sesuai dengan ketentuan perusahaan, Menurut Winata (2022) Terdapat beberapa indikator kompensasi, antara lain:

- a. Upah atau Gaji, dihitung sesuai dengan tarif gaji per jam.
- b. Insentif, diberikan menjadi tambahan dari gaji pokok yang diterima oleh karyawan.
- c. Tunjangan, diberikan oleh perusahaan berupa fasilitas yang dapat dipergunakan oleh karyawan, seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa dan cuti.
- d. Fasilitas, diberikan suatu perusahaan seperti tempat parkir, alat kerja, serta lain sebagainya.

4. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Pemberian kompensasi memiliki beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Menurut Arifin (2019) Secara garis besar faktor pemberian kompensasi di bagi atas tiga faktor, yaitu:

- a. Faktor Internal Organisasi
 - 1) Dana Organisasi, Kemampuan organisasi dalam melaksanakan kompensasi tergantung dari dana yang terhimpun untuk keperluan.

- 2) Serikat Pekerja, para karyawan yang tergabung dalam serikat pekerja bisa mempengaruhi pelaksanaan kompensasi dalam suatu organisasi.

b. Faktor Pribadi Karyawan

- 1) Produktivitas Kerja, produktivitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja. Pengaruh ini membuat karyawan berada di posisi dan jabatan yang sama tetapi mendapatkan kompensasi yang berbeda. Pemberian kompensasi ini untuk meningkatkan produktivita kerja karyawan.
- 2) Posisi dan Jabatan, posisi dan jabatan seseorang pada organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawab dalam organisasi. Semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang, maka semakin besar pula kompensasi yang diterimanya.
- 3) Pendidikan dan Pengalaman, pekerja yang lebih banyak berpengalaman dalam bekerja dan berpendidikan tinggi akan mendapatkan kompensasi yang lebih besar dari pekerja yang kurang berpengalaman atau lebih rendah tingkat pendidikannya. Faktor ini merupakan wujud dari penghargaan organisasi pada keprofesionalan seseorang.

c. Faktor Eksternal.

- 1) Biaya hidup, besarnya kompensasi terutama pada upah atau gaji harus disesuaikan pada besarnya biaya hidup (*cost of living*). Yang dimaksud biaya hidup adalah biaya hidup minimal. Kompensasi yang diberikan harus sama atau lebih dari biaya hidup minimal. Jika kompensasi yang diberikan rendah dari biaya hidup minimal, maka yang akan terjadi adalah proses pemiskinan bangsa.
- 2) Kondisi perekonomian nasional, besarnya rata-rata kompensasi yang diberikan oleh suatu organisasi dalam suatu negara dapat mencerminkan kondisi perekonomian negara tersebut dan penghargaan terhadap sumber daya manusia.

C. Motivasi

1. Definisi Motivasi

Istilah dari Motivasi (*Motivation*) berasal dari Bahasa latin, yaitu *Movor* yang artinya menggerakkan (*to move*). Jadi motivasi adalah keadaan dimana pribadi seseorang yang mendorong seseorang tersebut untuk melaksanakan aktivitas tertentu untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan sebelumnya (Kessi, 2019). Sementara Menurut Adhari (2021) Motivasi merupakan suatu kekuatan psikologi pada diri seseorang yang menentukan arah dari perilaku seseorang di dalam organisasi yang mengakibatkan pergerakan, arahan, dan usaha, serta kegigihan dalam menghadapi suatu rintangan sehingga mencapai suatu tujuan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Mulyadi, dkk (2021) motivasi adalah faktor penting yang mendukung prestasi kerja walaupun begitu motivasi bukanlah satu-satunya faktor pendukung prestasi kerja. Motivasi juga sebagai suatu yang muncul dari dalam diri manusia yang tidak terlihat dari luar secara sadar atau tidak sadar untuk melaksanakan suatu tindakan dengan sasaran, tujuan, dan target tertentu. Dalam diri manusia mempunyai tingkatan motivasi berbeda-beda ada yang rendah, sedang, dan tinggi.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan keadaan atau kekuatan psikologis dalam diri seseorang yang dapat mendorongnya untuk melaksanakan aktivitas tertentu dengan tujuan mencapai hasil yang diharapkan. Motivasi juga dapat mempengaruhi arah, pergerakan, usaha, dan ketekunan seseorang dalam menghadapi rintangan dan mencapai tujuan tersebut. Motivasi tentunya berasal dari dalam diri manusia secara sadar maupun tidak sadar, dan tingkat motivasi dapat berbeda-beda antara individu satu dengan yang lainnya. Meskipun demikian motivasi sangat penting dalam mendukung prestasi kerja, akan tetapi perlu diingat bahwa motivasi bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang.

2. Jenis-Jenis Motivasi

Motivasi diklompokan menjadi dua jenis yang dikemukakan oleh Kessi (2019), yaitu:

- a. Motivasi Positif, pemimpin memotivasi bawahan dengan memberikan pujian kepada karyawan yang berprestasi baik.
- b. Motivasi Negatif, pemimpin memotivasi bawahannya dengan cara memberikan hukuman kepada bawahan yang melakukan pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah).

3. Indikator Motivasi

Kebutuhan adalah fundamen yang mendasari perilaku keryawan. Karena tidak mungkin bisa memahami prilaku karyawan tanpa mengerti kebutuhannya. Menurut Gunawan, dkk (2020) dalam teori motivasi Maslow menjelaskan bahwa terdapat indikator terhadap kebutuhan manusia, yaitu:

- a. Kebutuhan Harga Diri, yaitu kebutuhan seseorang untuk dapat dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- b. Kebutuhan Aktualisasi Diri, yaitu kebutuhan seseorang untuk dapat memenuhi diri sendiri secara maksimal dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi.

4. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Merujuk pada teori motivasi dua faktor atau motivasi *hygienes* yang dikemukakan oleh Fredirick Herzberg menurut Septiawan, dkk (2020) bahwa dikatakan ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja, yaitu

- a. Faktor Ekstrinsik (*hygienes*), adalah hubungan interpersonal antara pemimpin dan bawahan. Yang meliputi:
 - 1) Teknik supervisi
 - 2) Kebijakan administrasi
 - 3) Kondisi kerja

- b. Faktor Intrinsik (*motivator*), adalah faktor yang kehadirannya bisa menimbulkan kepuasan kerja. Yang meliputi:
- 1) Prestasi (*achievement*),
 - 2) Pengakuan (*recoqnition*).
 - 3) Tanggung jawab (*responbility*).
 - 4) Kemajuan (*advancement*).
 - 5) Kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*).

D. Perawat

Perawat merupakan individu yang telah menyelesaikan pendidikan tinggi keperawatan, baik studi di dalam negeri ataupun di luar negeri yang telah diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku (Ferusgel, dkk 2022). Sementara menurut Nopita Wati (2020) Perawat adalah salah satu sumber daya manusia dirumah sakit yang paling banyak berinteraksi dengan pasien dan merupakan sumber daya manusia terbanyak disuatu organisasi rumah sakit. Selain itu perawat juga memiliki shif kerja yang paling tinggi di rumah sakit.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Pramana, dkk (2022) bahwa sebagai sumber daya manusia terbanya, perawat menjadi penunjang utama untuk mencapai tujuan rumah sakit sebab perawat menjadi satu-satunya pemberi pelayanan yang langsung bertemu dengan pasien dengan waktu selama 24 jam, kualitas pelayanan pada rumah sakit dapat dinilai dari SDM yang dimiliki terutama Perawat.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa perawat merupakan individu yang telah menyelesaikan pendidikan tinggi keperawatan dan memainkan peran krusial dalam konteks rumah sakit. Perawat tidak hanya menjadi sumber daya manusia terbanyak di rumah sakit, melainkan juga pemberi pelayanan langsung kepada pasien dengan waktu selama 24 jam yang memiliki peran signifikan dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

1. Peran Perawat

Dalam keperawatan Terdapat beberapa macam peran perawat perofeisonal yang dikemukakan oleh Wirentanus (2019), yaitu:

- a. Care giver (perawat dapat memberikan pelayanan keperawatan).
- b. *Clie Advocate* (pelindung klien).
- c. *Counsellor* (pembimbing).
- d. *Educator* (pendidik klien).
- e. *Collaborator* (bekerja sama dengan tim).
- f. *Cordinator* (perawat memanfaatkan semua sumber secara terkoordinasi).
- g. *Change Agent* (sebagai pembaharu).
- h. *Consultant* (sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan kondisi spesifik klien).

2. Fungsi Perawat

Fungsi merupakan suatu pekerjaan yang wajib dilakukan sesuai dengan kewajibannya, adapun fungsi perawat yang dikemukakan oleh Wirentanus (2019) terbagai menjadi 3, yaitu:

- a. Fungsi keperawatan mandiri
- b. Fungsi keperawatan ketergantungan
- c. Fungsi keperawatan kolaboratif

E. Rumah Sakit

Rumah Sakit adalah suatu sarana pelayanan kesehatan yang memiliki tujuan untuk pemulihan dan pemeliharaan kesehatan yang lebih baik. Rumah sakit juga adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang memiliki peran sangat penting untuk meningkatkan derajat kesehatan pada masyarakat. Rumah sakit dapat diharapkan bisa memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas sehingga mampu memberikan kepuasan kepada pelanggan atau pasien. Rumah Sakit juga merupakan suatu fasilitas kesehatan yang berfungsi melaksanakan pelayanan kesehatan rujukan, fungsi medik spesialistik dan

subspesialistik yang memiliki fungsi utama menyediakan dan menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat penyembuhan dan pemulihan pasien (Pujihastuti, 2021).

1. Fungsi Rumah Sakit

Fungsi merupakan suatu pekerjaan yang wajib dilakukan sesuai dengan kewajibannya. Adapapun fungsi Rumah Sakit menurut Mu'ah (2021), yaitu:

- a. Menyediakan dan menyelenggarakan
 - 1) Pelayanan Medik
 - 2) Pelayanan perawatan
 - 3) Pelayanan penunjang medik
 - 4) Pencegahan dan peningkatan kesehatan.
- b. Sebagai tempat Pendidikan dan latihan tenaga medis dan paramedik,
- c. Sebagai tempat pelatihan, pengembangan ilmu, dan teknologi dibidang kesehatan.

2. Jenis Rumah Sakit

Rumah sakit dapat dibagi berdasarkan jenis pelayanan dan pengelolaanya menurut undang-undang nomor 40 tahun 2009, pasal 18 tentang rumah sakit yang dikemukakan oleh Mu'ah (2021), yaitu

- a. Berdasarkan jenis pelayanan
 - 1) Rumah Sakit Umum, memberikan pelayanan kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit.
 - 2) Rumah Sakit Khusus, membrikan pelayanan utama pada satu bidang atau satu jenis penyakit tertentu berdasakan jenis penyakit.
- b. Berdasrkan pengelolaan
 - 1) Rumah Sakit Publik, rumah sakit yang dikelola oleh pemerintah.
 - 2) Rumah Sakit Privat, rumah sakit yang dikelola oleh badan dengan tujuan profit yang berbentuk perseroan terbatas (PT).

F. Variabel Terkait Penelitian

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi pihak lainnya, dengan melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud dan tujuan untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengetahuan, kesadaran, serta dengan senang hati mampu bersedia mengikuti kehendak pemimpin. Menurut Gulo, dkk (2023) fungsi pemimpin dalam organisasi dapat dikelompokkan menjadi empat bagian yaitu:

- 1) Perencanaan (*Planning*)
- 2) Pengorganisasian (*Organizing*)
- 3) Menggerakkan (*Actuating*)
- 4) Pengendalian (*Controlling*)

a. Jenis-Jenis Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan sikap atau cara yang dipilih dan dipergunakan atasan dalam mempengaruhi pikiran, sikap, perasaan, dan perilaku para anggota dari organisasi bawahannya. Menurut Gulo, dkk (2023) jenis-jenis gaya kepemimpinan, yaitu:

- 1) Gaya Pemimpin Demokrasi
- 2) Gaya Pemimpin Otokratik
- 3) Gaya Pemimpin Permisif.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan suatu pekerjaan. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai kedudukan yang penting didalam pengendalian manajemen terpadu yang unsur-unsurnya terdapat tenaga kerja, kondisi kerja, alat kerja, pemimpin organisasi dan pola kebijakan. Lingkungan kerja juga merupakan keadaan

sekitar tempat kerja secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, menentramkan, melindungi, dan kesan betah bekerja (Edigan , dkk 2019; Tanjung, dkk 2023).

a. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja tidak hanya berupa benda fisik yang bisa disentuh dan dilihat.

Lingkungan kerja juga menjadi hal abstrak nonfisik yang memengaruhi kinerja seorang karyawan. Jenis-jenis lingkungan kerja menurut Firdaus (2023) Yaitu:

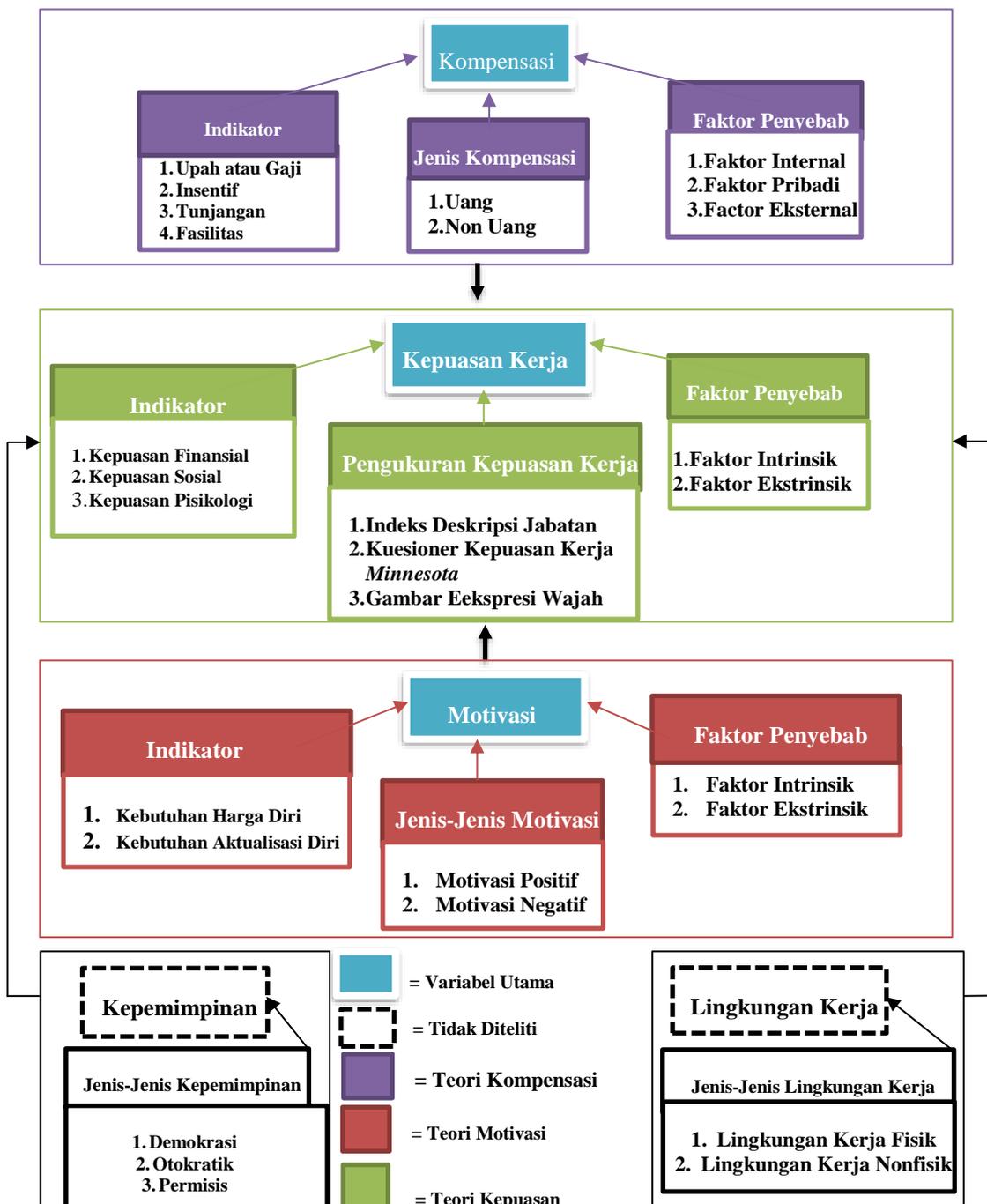
1) Lingkungan Kerja Fisik, segala keadaan yang berbentuk secara fisik yang berada disekitar tempat kerja.

Lingkungan Kerja Nonfisik, keseluruhan hubungan yang termasuk dalam urusan kerja.

BAB III KERANGKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kerangka Teori

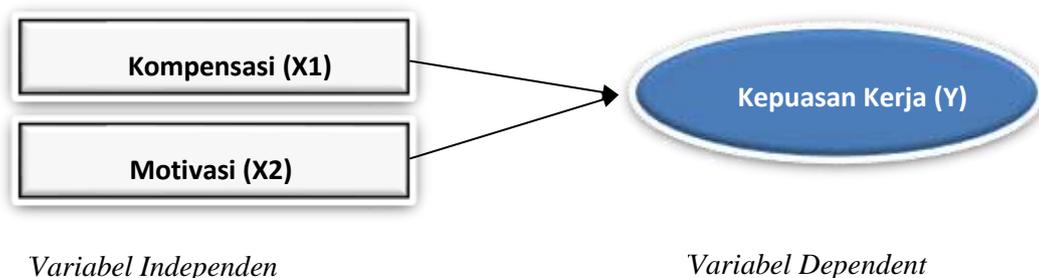
Dalam penelitian yang didapatkan dari berbagai Sumber terkait dengan berbagai indikator yang berhubungan dengan kepuasan kerja, referensi dari keseluruhan penelitian ini bersumber dari 35 (Tiga Puluh Tiga) Jurnal dengan tahun terbit 2018-2022, 19 (Sembilan Belas) buku dengan tahun terbit 2019-2022, dan 2 (dua) data sekunder dengan tahun terbit 2023. Kerangka teori dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Teori Penelitian

B. Kerangka Konsep

Kerangka Konsep merupakan fasilitas pengorganisasian suatu fenomena yang kurang formal di dalam teori. Kerangka Konsep dibawah ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Samrinda. Karyawan yang puas dengan kompensasi dan motivasi yang mereka terima cenderung lebih produktif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kompensasi yang memadai dan sistem motivasi yang efektif dapat menciptakan siklus balik positif dimana kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan. Konsep dalam penelitian ini digambarkan, sebagai berikut:



Gambar 3.2 Kerangka Konsep Penelitian

C. Hipotesis

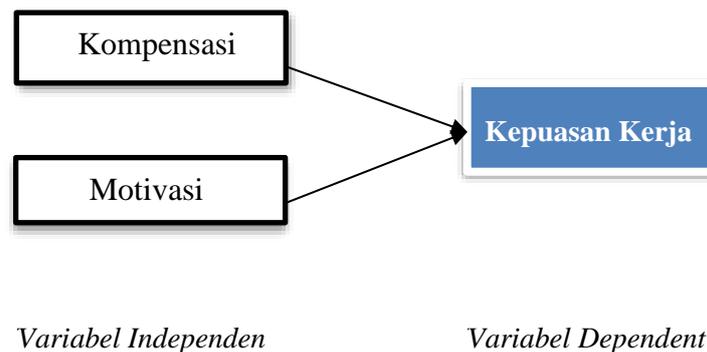
Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja Perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.
- b. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja Perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.
- c. Terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja Perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.

BAB IV METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *Cross-sectional* atau variabel independen dan dependen yang diukur dalam satu waktu. Menurut Kusumastuti, dkk (2020) metode penelitian kuantitatif adalah metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antara variabel satu dan variabel yang lainnya. Variabel-variabel ini biasanya diukur dengan instrumen penelitian sehingga data terdiri dari angka-angka yang dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik yang ada. Penelitian ini biasa dilakukan dengan menentukan beberapa jumlah sampel yang sudah ditetapkan dengan populasi yang tersedia.



Gambar 4.1 Desain Penelitian *Cross-Sectional*

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu penelitian ini dimulainya dari penyusunan rencana penelitian sampai kepada publikasi yang akan dilaksanakan pada Bulan Januari 2024 - Bulan Maret 2024. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda. Berlokasi di Jalan. Gunung Merbabu, No.62, Jawa, Kecamatan Samarinda Ulu, Kota Samarinda.

C. Desain Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan subjek atau totalitas subjek penelitian yang bisa saja berupa orang, benda, suatu hal yang didalamnya dapat diperoleh dan dapat memberikan data dalam penelitian Roflin, dkk (2021). Pada penelitian ini populasi yang digunakan yaitu

Perawat yang bertugas di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda pada tahun 2023 dengan jumlah populasi perawat yang bekerja sebanyak 309 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri dan keadaan tertentu yang dapat diteliti. Sebab tidak semua data dan informasi bisa diproses dan tidak semua orang atau benda bisa untuk diteliti, melainkan hanya dengan menyerahkan sampel yang dapat mewakilinya (Millah & Suryana, 2020).

Menurut Trisnawati, dkk (2021) untuk menghitung sampel yang dibutuhkan dapat ditentukan dengan rumus yang dikemukakan oleh *Slovin*. Rumus *Slovin* digunakan ketika populasi sudah diketahui, sehingga dapat menentukan banyaknya sampel yang akan digunakan dalam penelitian tersebut. Adapun rumus *Slovin* tersebut adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2} \quad (4.1)$$

Diketahui:

n = Besar Sampel

N = Besar Populasi

e = Nilai Kritis (batas ketelitian) yang diinginkan. Pada penelitian ini Standar eror 10% atau 0,1.

Dari rumus diatas maka dapat dihitung jumlah sampel minimum sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1+N(e)^2} \\ n &= \frac{309}{1 + 309 (0,1)^2} \\ n &= \frac{309}{1 + 309 (0,01)} \\ n &= \frac{309}{1 + 3,09} \\ n &= \frac{309}{4,09} = 75,55 = 76 \end{aligned}$$

Melalui perhitungan diatas, maka jumlah sampel pada penelitian ini yaitu sebesar 76.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini yaitu *Accidental Sampling* teknik yang dimana sampel dapat ditentukan berdasarkan siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti maka orang tersebut dapat digunakan sebagai sampel. Pada penelitian ini Jumlah sampel yang diinginkan peneliti adalah perawat yang bekerja di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.

D. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan aspek penelitian yang dapat memberikan sejumlah informasi mengenai bagaimana caranya untuk mengukur variabel pada penelitian (Koeswardhana, 2020). operasional juga memiliki definisi yaitu sesuatu yang dapat memuat identifikasi dari sejumlah hal-hal yang bersifat (variabel) sehingga dapat digunakan untuk penelitian. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini terlihat pada Tabel 4.1

Tabel 4.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Skala Data
Kompensasi (X ¹)	kompensasi merupakan suatu bentuk balas jasa yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang telah memberikan kontribusi tenaga, pikiran, dan prestasi bagi kesuksesan dan keunggulan bersaing suatu perusahaan. Variabel ini diukur menggunakan kuisisioner dengan skala likert berdasarkan 10 soal yang tersedia. Selanjutnya akan di bagi menjadi tiga tingkatan yaitu kurang, cukup dan puas sehingga penilaian tersebut akan dikelola untuk menarik kesimpulan apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak.	Kuisisioner	Ratio
Motivasi (X ²)	motivasi merupakan keadaan atau kekuatan psikologis dalam diri seseorang yang dapat mendorongnya untuk melaksanakan aktivitas tertentu dengan tujuan mencapai hasil yang diharapkan. Variabel ini diukur menggunakan kuisisioner dengan skala likert berdasarkan 10 soal yang tersedia. Selanjutnya akan di bagi menjadi tiga tingkatan yaitu kurang, cukup dan puas sehingga penilaian tersebut akan dikelola untuk menarik kesimpulan apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak.	Kuisisioner	Ratio
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dimana para pekerja memandang pekerjaannya. Variabel ini diukur menggunakan kuisisioner dengan skala likert berdasarkan 10 soal yang tersedia. Selanjutnya akan di bagi menjadi tiga tingkatan yaitu kurang, cukup dan puas.	Kuisisioner	Ratio

E. Sumber Data, Alur dan Prosedur Instrument Penelitian

1. Sumber Data

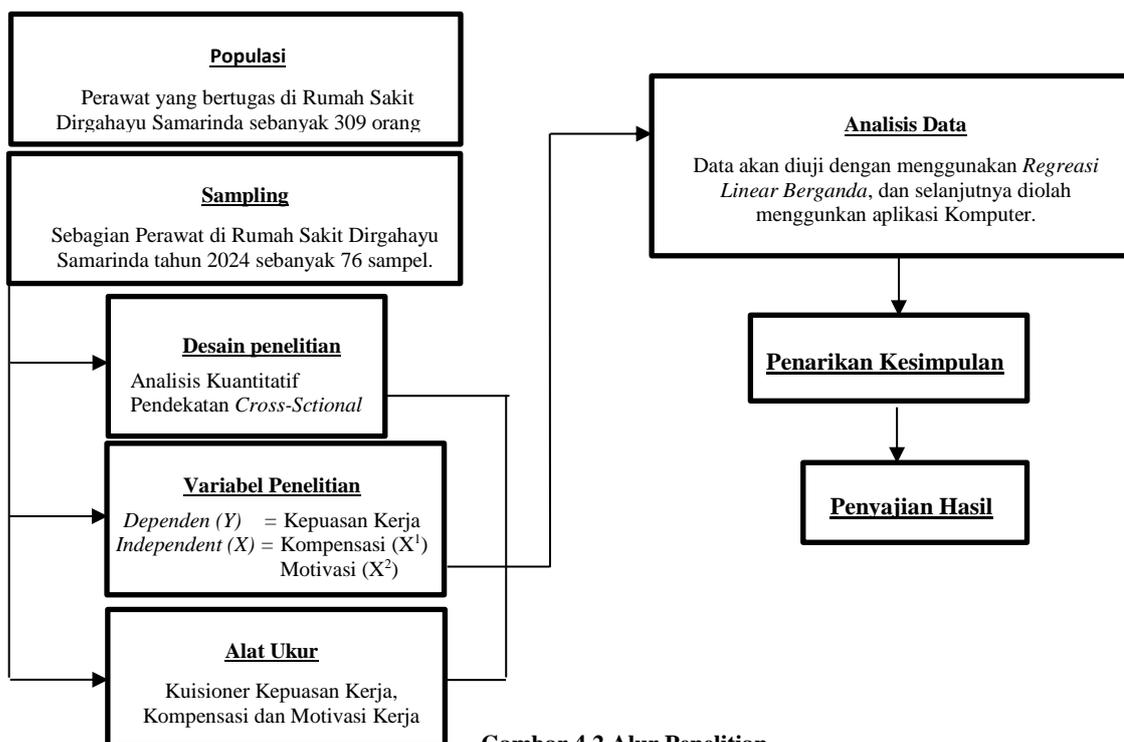
a. Data Primer

Data Primer merupakan data yang dapat diperoleh atau dikumpulkan oleh Peneliti secara langsung yang didapatkan dari lapangan dimana peneliti akan melakukan penelitian. Data primer juga adalah data yang bersumber dari data observasi dan wawancara. Data Primer yang digunakan pada penelitian ini berasal dari kuisisioner dan wawancara yang didapatkan langsung dari responden penelitian yaitu perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda (Kaharuddin, 2021).

b. Data Skunder

Data sekunder adalah data yang bersumber langsung dari data-data dokumen asli. Data dokumen yang dimaksud ialah data yang diperoleh dari buku, laporan hasil, penelitian, jurnal, dan lain-lain. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data dari jurnal Nasional, jurnal Internasional, data internal rumah sakit berupa (profil rumah sakit, data kepuasan pegawai, data jumlah pegawai, data Indeks kepuasan masyarakat) dan sumber data lainnya (Kaharuddin, 2021).

2. Alur Penelitian



Gambar 4.2 Alur Penelitian

3. Instrument Penelitian

Instrumen pengumpulan data merupakan suatu alat atau fasilitas yang digunakan untuk mengukur data yang akan dikumpulkan oleh peneliti. Instrument pengumpulan data itu sendiri dasarnya tidak terlepas dari metode pengumpulan data yang terdiri dari wawancara mendalam atau kuisisioner, *Observasi* atau pengamatan, dan dokumentasi atau format dokumen. Instrument yang digunakan pada penelitian ini adalah kuisisioner yang dapat diukur menggunakan tipe skala likert. Skala likert kerap dipakai untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena yang terjadi (Ismunarti, dkk 2020). Bentuk pertanyaan yang menggunakan Skala Likert adalah dengan bentuk pertanyaan positif (*favorable*) dan pertanyaan negatif (*unfavorable*) dengan skor penilaian terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2 Skor Penilaian Skala Likert

Jawaban Responden	Skor <i>Favorabel</i>	Skor <i>Unfavorabel</i>
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5
Tidak Setuju (ST)	2	4
Ragu – Ragu (RR)	3	3
Setuju (S)	4	2
Sangat Setuju (SS)	5	1

Tabel 4.3 Pertanyaan *Favorable* dan *Unfavorable*

No	Variabel	Nomor Soal		Jumlah Soal
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kepuasan Kerja	1,4,5,6,7,10	2,3,8,9	9
2	Kompensasi	3,6,8	1,2,4,5,7,9	9
3	Motivasi	1,2,8,9	3,4,5,6,7	10
Total Soal				28

Pada penelitian ini peneliti mengumpulkan data menggunakan Kuisisioner yang terdiri dari pertanyaan *Favorable* dan *Unfavorable*. Pertanyaan *Favorable* merupakan pertanyaan yang bersifat positif yang memihak atau mendukung pada suatu objek penelitian. Sementara, pertanyaan *Unfavorable* merupakan pertanyaan yang bersifat

negatif yang tidak memihak atau mendukung terhadap suatu objek penelitian. Dalam penelitian ini terdapat 13 pertanyaan *Favorable* dan 15 pertanyaan *Unfavorable*. Dengan adanya pertanyaan tersebut akan membuat pernyataan yang disajikan tidak semua mendukung dan tidak semua menentang sehingga seolah-olah isi dalam kuisisioner tersebut bisa memihak atau tidak memihak sama sekali pernyataannya.

4. Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Validitas mencerminkan ketepatan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu objek. Tujuan pengujian validitas adalah untuk mengevaluasi seberapa efektif tes pengukuran dalam mengukur objek yang seharusnya diukur. Sebuah instrumen dianggap valid jika mampu mengukur objek dengan akurat. Uji Validitas Item dapat dilakukan menggunakan Uji *Korelasi Pearson Product Moment* yang dapat dijalankan melalui perangkat aplikasi komputer. Dalam pengujian ini, setiap pertanyaan diuji korelasinya dengan skor total variabel. Penting bahwa setiap item pertanyaan memiliki korelasi (r) dengan skor total variabel $\geq 0,306$; jika tidak, item tersebut dianggap tidak berkontribusi signifikan dan perlu dihapus untuk menjaga keakuratan pengukuran (Saptutyningasih & Setyaningrum, 2019).

Instrument pada penelitian ini adalah kuisisioner yang telah dilakukan uji validitas dan reabilitasnya dengan memperhatikan setiap indikator yang ada. Uji validitas dilakukan pada masing-masing variabel dengan menggunakan metode *product moment person correlation*. Pengujian ini dilakukan menggunakan uji dua arah dengan taraf signifikan 0,1 yang memiliki nilai r tabel sebesar $\geq 0,306$ untuk sampel 30 orang.

1) Variabel Kompensasi

Hasil uji validitas variabel kompensasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kompensa

No	Koef.korelasi	r tabel	Keterangan
1	0,646		Valid
2	0,781		Valid
3	0,388		Valid
4	0,741		Valid
5	0,403	$\geq 0,306$	Valid
6	0,374		Valid
7	0,469		Valid
8	0,314		Valid
9	0,367		Valid

(Sumber: Data Primer, 2024)

2) Variabel Motivasi

Hasil uji validitas variabel motivasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Pada Variabel Motivasi

No	Koef.korelasi	r tabel	Keterangan
1	0,622		Valid
2	0,669		Valid
3	0,428		Valid
4	0,584		Valid
5	0,706	$\geq 0,306$	Valid
6	0,694		Valid
7	0,389		Valid
8	0,538		Valid
9	0,665		Valid

(Sumber: Data Primer, 2024)

3) Variabel Kepuasan Kerja

Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kepuasan Kerja

No	Koef.korelasi	r tabel	Keterangan
1	0,779		Valid
2	0,498		Valid
3	0,526		Valid
4	0,533		Valid
5	0,519	≥ 0,306	Valid
6	0,340		Valid
7	0,454		Valid
8	0,744		Valid
9	0,697		Valid
10	0,496		Valid

(Sumber: Data Primer, 2024)

b. Uji Reabilitas

Reabilitas merupakan Keandalan alat pengukur yang bisa diukur dengan melakukan serangkaian pengukuran berulang pada gejala yang serupa dan menghasilkan hasil yang konsisten. Evaluasi reliabilitas item dilakukan dengan memeriksa nilai *Alpha-Cronbach* yang dihasilkan melalui analisis keandalan. Pengukuran keandalan ini melibatkan penilaian terhadap seluruh item dalam satu variabel.

Jika nilai *Alpha* rendah, mungkin ada item atau beberapa item yang tidak dapat diandalkan. Dengan menggunakan prosedur Analisis Item, item-item yang tidak konsisten dapat dihapus untuk meningkatkan nilai *Alpha*. Jika nilai setiap item $\geq 0,60$, maka dapat dikatakan bahwa item tersebut memiliki reliabilitas Konsistensi Internal. Sebaliknya, jika item-item tersebut memiliki korelasi $<0,60$, disarankan untuk tidak menggunakannya. Selanjutnya, uji reliabilitas item kembali dengan tidak mencantumkan elemen yang tidak dapat diandalkan, dan proses ini diulang hingga

mendapatkan koefisien reliabilitas setiap item $\geq 0,60$ (Saptutyingsih & Setyaningrum, 2019).

Hasil reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Terhadap Tiga Variabel

No	Variabel	Cronbach's -Alpha	Batasan	Keterangan
1	Kompensasi	0,621		Reliable
2	Motivasi	0,712	$\geq 0,60$	Reliable
3	Kepuasan Kerja	0,760		Reliable

(Sumber: Data primer, 2024)

F. Pengolahan dan Analisis Data

1. Pengolahan Data

- Editing*, adalah proses memeriksa apakah jawaban dari responden sudah lengkap atau masih ada yang belum diisi.
- Coding*, melibatkan memberikan kode pada jawaban responden yang terhubung dengan pertanyaan dan elemen-elemen yang dianggap penting.
- Scoring*, melibatkan pemberian skor untuk poin yang diperoleh oleh responden serta menetapkan nilai terendah dan tertinggi.
- Tabulating*, adalah teknik untuk menyusun hasil data yang diperoleh sesuai dengan poin pertanyaan.

2. Analisis Data

Analisis data dapat dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh makna yang bermanfaat bagi pemecahan masalah penelitian, yang dapat dikelola dengan teknik-teknik tertentu. Dalam penelitian ini, data hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan Aplikasi Komputer yang dilakukan secara sistematis, yaitu:

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis data yang bentuknya berupa kata, kalimat, skema dan gambar. Analisis deskriptif juga merupakan Statistik deskriptif yang memberikan suatu gambaran data yang dapat dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, sum, range, kurtosis, dan skewness, biasanya

dipakai untuk menggambarkan profil data sampel sebelum memanfaatkan Teknik analisis statistik yang akan berfungsi untuk menguji Hipotesis. Dalam penelitian ini analisis deskriptif berdasarkan karakteristik responden, yaitu: Usia, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Pendidikan, Lama Kerja, Status Kepegawain, jabatan, Penghasilan, dan Status pekerjaan.

b. Analisis *Inferensi*

Statistik inferensial merupakan metode yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan kemudian generalisasi hasilnya untuk mencakup seluruh populasi, sehingga dari kesimpulan yang didapatkan maka akan dipresentasikan hasil uji hipotesisnya.

Sebelum melakukan uji hipotesis pada penelitian ini maka akan dilakukan terlebih dahulu uji persyaratan untuk bebas dari gangguan linear dengan menggunakan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas dan uji autokorelasi. Setelah dinyatakan diterima dari gangguan linear maka akan dilakukan uji hipotesis yaitu uji statistik regresi linear berganda yang meliputi uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), dan uji koefisiensi determinasi (R^2).

1) Uji Persyaratan

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji kelayakan suatu model regresi yang akan digunakan dalam menguji hipotesis, dan diajukan dalam suatu penelitian. Menurut Mardiatmoko (2020), uji asumsi klasik pada penelitian ini adalah:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi antara kedua variabel independent dan variabel dependen mempunyai nilai berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan kriteria pengujianya

yang meliputi jika nilai signifikansi $>0,05$, maka data berdistribusi normal namun jika nilai signifikansi $<0,05$, maka data tidak berdistribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah dengan metode *Kolmogorov-Smirnov*.

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk banyaknya pengamatan pada model regresi. Cara pengujian ini dilakukan dengan meregresikan variabel independent terhadap nilai *absolute residual* dengan uji yang dipakai adalah uji *Glejser*. Jika nilai signifikansi antara variabel independent dengan nilai *absolut residual* $>0,05$ maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

c) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas terjadi ketika ada keterkaitan linear yang kuat antara variabel independent dalam model regresi. Model regresi dianggap mengalami multikolinieritas jika ada hubungan linear yang signifikan di beberapa atau seluruh variabel independent. Indikasi multikolinieritas dapat diidentifikasi dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIP) dan toleransinya. Jika $VIF < 10$ dan $tolerance > 0,1$, maka dapat disimpulkan bahwa multikolinieritas tidak terjadi.

d) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi terjadi ketika dalam model regresi terdapat hubungan antara sisa pada periode t dan sisa pada periode sebelumnya ($t-1$). Sebuah model regresi yang efektif adalah yang bebas dari autokorelasi. Pengujian autokorelasi menggunakan *Durbin-Watson* (DW) berdasarkan k (jumlah variabel) dan N (jumlah sampel) dengan signifikansi 10%.

2) Uji Statistik Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengukur pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja perawat. Model ini dikatakan sebagai model yang baik dengan menggunakan *level of significant* (α) sebesar 5%. Menurut Mardiatmoko (2020), Hasil dari analisis ini dikategorikan dengan 3 (tiga) uji sebagai berikut:

a) Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menilai apakah variabel X1 dan X2 berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y. Jika nilai t hitung \geq nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), itu menunjukkan penerimaan hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen memiliki pengaruh individual pada variabel dependen. Uji ini juga membantu menentukan sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dengan memperhatikan nilai t untuk setiap variabel. Dengan merujuk pada nilai t, kita dapat mengidentifikasi variabel independen yang memiliki dominasi dalam memengaruhi variabel dependen (Hasyim, 2020). Terdapat rumus Uji t sebagai berikut:

$$T_{\text{tabel}} = t(a+2:n-k=1) \quad (4.6)$$

Diketahui:

a : Nilai Sginifikasi

n : Jumlah Sampel

b) Uji F (Uji Silmultan)

Uji F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh bersama-sama dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis simultan bertujuan mengukur pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.

Evaluasi dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka variabel bebasnya secara simultan memiliki dampak signifikan pada variabel terikat (Hasyim, 2020). Terdapat rumus Uji F sebagai berikut:

$$F_{tabel} = (k : (n-k)) \quad (4.7)$$

Diketahui:

n : Jumlah Sampel

k : Jumlah Variabel

c) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai seberapa besar persentase kontribusi variabel independen secara kolektif terhadap variabel dependen. Menurut Hasyim (2020), terdapat formula koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\% \quad (4.8)$$

Diketahui:

KD : Koefisien Determinasi

(R^2) : Kuadrat Koefisien Korelasi

Setelah berhasil mengumpulkan data kemudian data tersebut diedit, diberikan *coding*, skor, dan ditabulasi dengan menggunakan aplikasi Komputer. Selanjtnya analisis dilakukan menggunakan metode regresi linear berganda untuk menguji dampak variabel independen, yaitu: pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja perawat.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda

Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda (RSDS) memiliki sejarah yang Panjang dalam pelayanan kesehatan di Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia. Berawal dari pendirian Rumah Sakit Bersalin Dirgahayu pada tahun 1973, rumah sakit ini awalnya hanya memiliki 2 gedung dan 4 dokter. Namun, dengan pertumbuhan dan perkembangan kota serta meningkatnya kebutuhan akan pelayanan kesehatan yang berkualitas, Rumah Sakit Bersalin Dirgahayu mengalami berbagai perubahan dan peningkatan. Pada tahun 1993, Rumah Sakit Bersalin Dirgahayu resmi berganti nama menjadi Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda sesuai dengan keputusan pemerintah kota samarinda. Sejak itu, RSDS terus berkembang menjadi salah satu rumah sakit termuka di samarinda dan sekitarnya, menyediakan berbagai layanan medis dan fasilitas modern untuk memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat. Dengan komitmen untuk memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik, rumah sakit dirgahayu samarinda terus berusaha untuk meningkatkan kualitas dan kapasitasnya agar dapat memberikan layanan yang memadai bagi seluruh pasien dan masyarakat yang membutuhkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

2. Visi dan Misi

Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda memiliki visi sebagai berikut ***“Rumah Sakit yang aman dan berkualitas dengan semangat cinta kasih”*** dengan misi sebagai berikut:

- a. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan mengutamakan *Patient safety*
- b. Menyediakan sarana dan prasarana yang berkualitas
- c. Profesionalisme Sumber Daya Manusia.

d. Karyawan yang sejahtera.

3. Sumber Daya Manusia

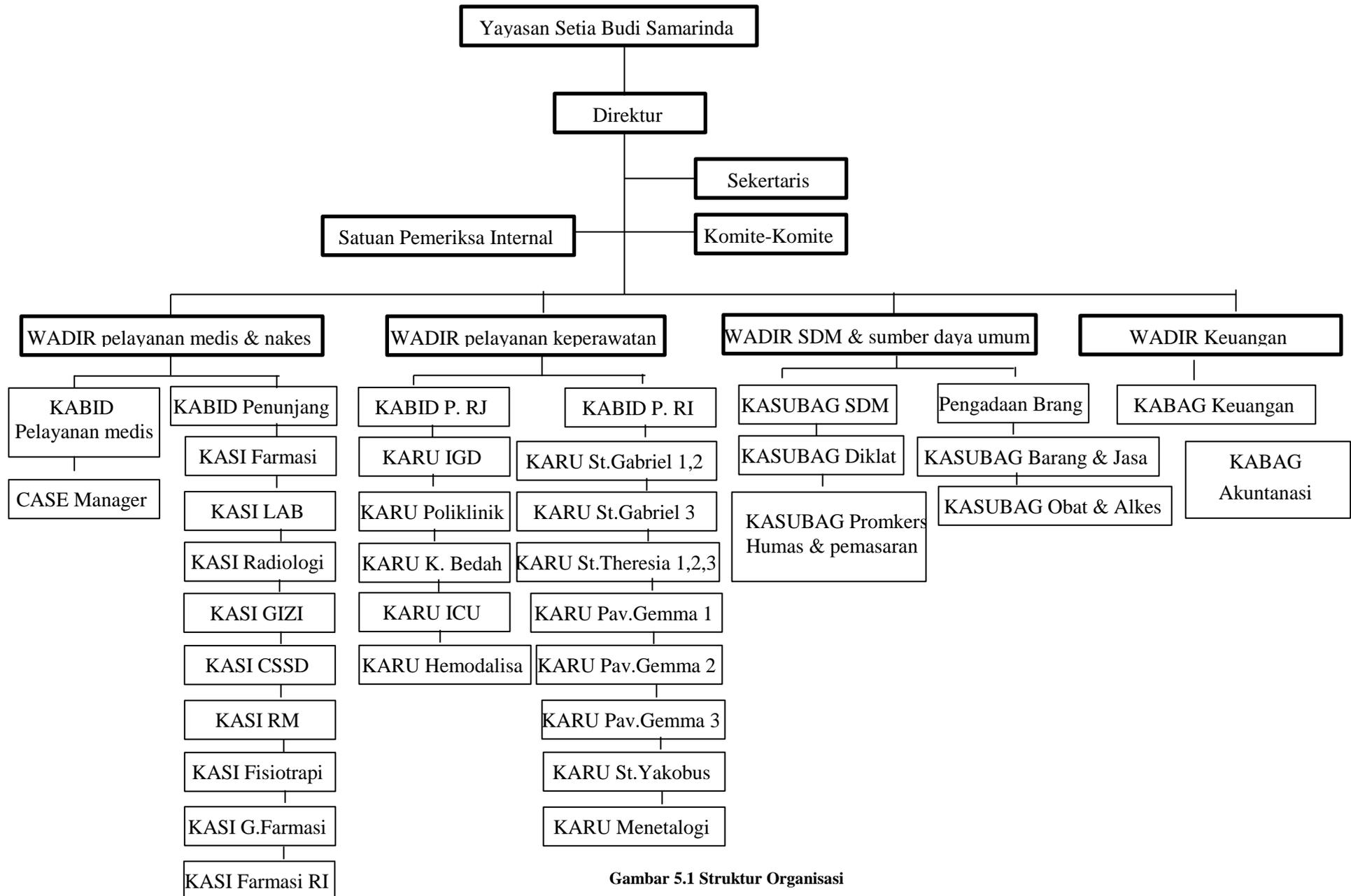
Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda berjumlah 726 pegawai dimana seluruh Sumber Daya Manusia memiliki tugas pokok dan fungsinya dalam menunjang pelaksanaan yang terbagi atas beberapa jenis tenaga kesehatan. Secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.1 Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda

No	Jenis Tenaga Kesehatan	Jumlah
1	Dokter	15
2	Bidan	39
3	Perawat	309
4	Cssd	17
5	Fisioterapi	6
6	Laboratorium	24
7	Farmasi	51
8	Radiologi	9
9	Informasi	4
10	Office, Administrasi	118
11	Instalasi Gizi	45
12	Bidang Umum	89
Total		726

(Sumber: Data Pegawai Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda, 2023)

4. Struktur Organisasi



Gambar 5.1 Struktur Organisasi

5. Pelayanan Rumah Sakit

Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda menyediakan beberapa fasilitas pelayanan kesehatan untuk pasien yang berkunjung di Rumah Sakit Dirgahayu, meliputi:

- a. Rawat jalan
 - 1) Poliklinik Umum
 - 2) Poli Anak
 - 3) Poli Kebidanan & Kandungan
 - 4) Rehabilitasi Medik (Fisioterapi & Terapi Wicara)
 - 5) Poli Gigi
 - 6) Poli Gigi Periodonsia
 - 7) Poli Psikiateri
 - 8) Poli Bedah
 - 9) Poli Bedah Tulang
 - 10) Poli Bedah Mulut
 - 11) Poli Bedah Saraf
 - 12) Poli Bedah Pelastik
 - 13) Poli Bedah Anak
 - 14) Poli Bedah Thorax, Jantung & Pembuluh Darah
 - 15) Poli Onkologi (Bedah Tumor)
 - 16) Poli Gizi Klinik
 - 17) Poli Penyakit Dalam
 - 18) Poli Penyakit Mulut
 - 19) Poli Syaraf
 - 20) Poli mata
 - 21) Poli Jantung

- 22) Poli THT
 - 23) Poli Kulit & Kelamin
 - 24) Poli Urologi
 - 25) Poli Paru & Tb Dots
 - 26) Poli KIA
 - 27) Poli VCT
 - 28) Poli USG
 - 29) Medical Check Up
 - 30) Pelayanan Kemotrapi
 - 31) Pelayanan Hemodialisa
 - 32) Pelayanan Endoskopi
- b. Rawat Inap
- 1) IGD (Instalasi Gawat Darurat)
 - 2) Laboratorium
 - 3) Patologi
 - 4) Instalasi Farmasi
 - 5) Sterilisasi Instrumen
 - 6) Radiologi
 - 7) Panaromic Radiografi
 - 8) CT Scan
 - 9) ESWL
 - 10) Rekam Medis
 - 11) Pelayanan Ambulance
 - 12) Kamar Jenazah

- c. Penunjang Non Medis
 - 1) Pelayanan Laundry
 - 2) Instalasi Gizi
 - 3) Teknik Pemeliharaan Fasilitas
 - 4) Limbah
 - 5) Gudang Umum
 - 6) Sistem Informasi & Komunikasi
 - 7) Ruang Pemulasaran Jenazah
 - 8) Sistem Penanggulangan Kebakaran
 - 9) Gas Medis
 - 10) Pengelolaan Air Bersih
 - 11) Pojok Laktasi
 - 12) Pemeriksaan SHK
 - 13) Pembuatan Akta Kelahiran Bayi Baru Lahir

B. Karakteristik Responden

1. Usia

Usia merupakan faktor yang penting dalam menentukan produktivitas kerja perawat. Selain itu, dalam beragam budaya usia juga memiliki konsekuensi sosial, hukum, dan budaya, seperti pembatasan usia untuk berbagai aktivitas atau sebagai penanda kategori seperti anak-anak, remaja, dewasa dan lansia. Perawat yang berusia muda tentu mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dibandingkan dengan perawat yang berusia tua dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

Tabel 5.2 Distribusi responden berdasarkan Karakteristik Usia Perawat.

Klasifikasi	n	%
Usia		
24-27 tahun	20	26%
28-31 tahun	12	16%
32-35 tahun	10	13%
36-39 tahun	13	17%
40-43 tahun	15	19%
44-47 tahun	2	3%
48-51 tahun	2	3%
52-55 tahun	2	3%
Total	76	100

(Sumber: Data Primer; 2024)

Pada Tabel 5.2 diatas dapat disimpulkan bahwa disimpulkan bahwa rata-rata Karakteristik usia reponden pada rentang usia 24-27 tahun dengan rincian sebesar 20/76 (26%), selanjutnya rentang kedua berada pada usia 28-31 tahun dengan rincian sebesar 12/76 (16%), pada rentang ketiga berada pada usia 32-35 tahun dengan rincian sebesar 10/76 (13%), rentang keempat berada pada usia 36-39 tahun dengan rician sebesar 13/76 (17%), rentang kelima berada pada usia 40-43 tahun dengan rician sebesar 15/76 (19%), rentang keenam berada pada usia 44-47 tahun dengan rincian sebesar 2/76(3%), rentang ketujuh berada pada usia 48-51 tahun dengan rincian sebesar 2/76 (3%) dan pada rentang terakhir berusia 52-55 tahun dengan rincian sebesar 2/76 (3%).

2. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin merupakan Kresteristik biologis yang membedakan antara laki-laki dan perempuan. Pada konteks penelitian, jenis kelamin pada umumnya digunakan sebagai variabel untuk mengidentifikasi perbedaan dalam respon atau prilaku individu. Dalam penelitian ini responden terbagi atas dua jenis kelamin.

Tabel 5.3 Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Jenis Kelamin Presponden

Klasifikasi	n	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	12	16%
Perempuan	64	84%
Total	76	100

(Sumber: Data Primer, 2024)

Pada Tabel 5.3 diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata karakteristik jenis kelamin reponden dalam penelitian ini adalah perempuan dengan rincian sebesar 64/76 (84%) dan jenis kelamin laki-laki dengan rincian sebesar 12/76 (16%).

3. Status Pernikahan

Status pernikahan merupakan kondisi seseorang yang menunjukkan apakah orang tersebut telah resmi menikah atau belum. Jika statusnya menikah, itu berarti seseorang tersebut telah melakukan pernikahan yang diakui secara hukum atau agama.

Tabel 5.4 Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Status Pernikahan

Klasifikasi	n	%
Status Pernikahan		
Sudah Menikah	48	63%
Belum Menikah	26	34%
Janda/Duda	2	3%
Total	76	100

(Sumber: Data Primer, 2024)

Pada Tabel 5.4 menunjukkan bahwa karakteristik status pernikahan responden rata-rata bersetatus sudah menikah dengan jumlah sebesar 48/76 (63%). Selanjutnya, untuk responden dengan status belum menikah berjumlah 26/76 (34%) dan yang terakhir terdapat 2/76 (3%) responden dengan status janda.

4. Pendidikan

Pendidikan merupakan proses pembelajaran dan pengajaran yang bertujuan untuk mengembangkan potensi intelektual, moral dan fisik seseorang agar menjadi individu yang lebih baik dan berkontribusi positif dalam masyarakat.

Tabel 5.5 Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Pendidikan

Klasifikasi	n	%
Pendidikan Terakhir		
DIII	58	76%
SI	8	11%
Profesi	10	13%
Total	76	100

(Sumber: Data Primer, 2024)

Pada tabel 5.5 menunjukkan bahwa Karakteristik Pendidikan responden pada penelitian ini rata-rata dengan Pendidikan DIII sebanyak 58/76 (76%). Sementara, 10/76 (13%) berpendidikan Profesi dan lainnya berpendidikan S1 sebanyak 8/76 (11%).

5. Lama Kerja

Lama kerja merupakan total waktu seseorang yang telah bekerja atau sedang melakukan pekerjaan di suatu perusahaan mencakup masa pengalaman kerja dan pelayanan yang dimiliki oleh seseorang dalam suatu pekerjaan. Pasal 60 ayat (1) dari Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT) akan berakhir hanya dalam kondisi-kondisi tertentu, yaitu saat karyawan memasuki masa pension, meninggal dunia, atau mengajukan pengunduran diri. Oleh karena itu, karyawan yang terikat dengan PKWTT dianggap sebagai karyawan tetap.

Tabel 5.6 Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Lama Kerja

Klasifikasi	n	%
Lama Kerja		
1-5 Tahun	25	33%
>5 Tahun	51	67%
Total	76	100

(Sumber: Data Primer, 2024)

Pada tabel 5.6 menunjukkan bahwa Karakteristik lama kerja responden pada penelitian ini rata-rata telah bekerja dengan kurun waktu >5 tahun dengan rincian sebesar 51/76 (67%). Sementara, 25/76 (33%) lainnya bekerja dengan rentan waktu antara 1-5 tahun.

6. Status Kepegawaian

Status kepegawaian merupakan hubungan formal seseorang dengan suatu perusahaan di konteks kerja yang mencakup apakah seseorang merupakan pegawai negeri, pegawai swasta atau pekerja lepas.

Tabel 5.7 Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Status Kepegawaian

Klasifikasi	n	%
Status Kepegawaian		
Non-PNS	76	100%
Total	76	100

(Sumber: Data Primer, 2024)

Pada tabel 5.7 menunjukkan bahwa Karakteristik Status kepegawaian responden pada penelitian ini hanya berstatus Non PNS dengan jumlah sebesar 76/76 (100%)

7. Jabatan

Jabatan adalah posisi tertentu dalam suatu struktur kerja yang menentukan peran, tanggung jawab, dan kewenangan seseorang dalam konteks pekerjaan.

Tabel 5.8 Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Jabatan

Klasifikasi	n	%
Jabatan		
Perawat Terampil	18	24%
Perawat Mahir	5	7%
Perawat Penyelia	2	3%
Perawat Ahli Pertama	3	4%
Perawat Ahli Muda	6	8%
Perawat Ahli Madya	40	52%
Perawat Ahli Utama	2	3%
Total	76	100

(Sumber: Data Primer, 2024)

Pada tabel 5.8 menunjukkan bahwa Karakteristik jabatan responden pada penelitian ini, rata-rata responden memiliki jabatan yaitu perawat ahli madya dengan rincian sebesar 40/76 (52%), perawat dengan jabatan perawat terampil sebesar 18/76 (24%), perawat dengan jabatan perawat ahli muda sebesar 6/76 (8%), perawat dengan jabatan perawat mahir sebesar 5/76 (7%), perawat dengan jabatan perawat ahli pertama sebesar 3/76 (4%), perawat dengan jabatan perawat penyelia sebesar 2/76 (3%) dan perawat ahli utama sebesar 2/76 (3%).

8. Penghasilan

Penghasilan adalah nilai ekonomi atau jumlah uang yang diterima oleh individu atau suatu entitas dalam periode tertentu, umumnya karena keterlibatan dalam pekerjaan, investasi, atau aktivitas bisnis.

Tabel 5.9 Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Penghasilan

Klasifikasi	n	%
Penghasilan		
<3.000.000	19	25%
3.000.000-5.000.000	49	65%
>5.000.000	8	10%
Total	76	100

(Sumber: Data Primer, 2024)

Pada tabel 5.9 menunjukkan bahwa karakteristik penghasilan responden pada penelitian ini, rata-rata responden memiliki penghasilan yaitu 3.000.000-5.000.000 dengan rincian sebesar 49/76 (65%). Selanjutnya, perawat dengan penghasilan <3.000.000 sebesar 19/76 (25%), dan perawat dengan penghasilan >5.000.000 sebesar 8/76 (10%).

9. Status Pekerjaan

Status pekerjaan adalah posisi seseorang dalam konteks pekerjaan yang mencakup informasi seperti jenis pekerjaan yang dijalankan, tingkat tanggung jawab, serta hal-hal terkait lainnya dalam lingkup pekerjaan.

Tabel 5.10 Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Status Pekerjaan

Klasifikasi	n	%
Status Pekerjaan		
Fungsional	66	87%
Struktural	10	13%
Total	76	100

(Sumber: Data Primer, 2024)

Pada tabel 5.10 menunjukkan bahwa karakteristik status pekerjaan responden pada penelitian ini bersetatus fungsional dengan jumlah sebesar 66/76 (87%). Sementara, 10/76 (13%) lainnya bersetatus sebagai structural.

C. Distribusi Variabel Penelitian

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang kepada pekerjaannya yang didapatkan dari usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang berasal dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri (Sinambela, 2021). Diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dengan nilai mean sebesar 27 dan standar deviasi sebesar 6 maka didapatkan hasil sebaran frekuensi data sebagai berikut:

Tabel 5.11 Kategoriasi Skor Skala Kepuasan Kerja

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	Ferkuensi	Persentase
$X < M-1 \text{ SD}$	$X < 21$	Rendah	-	-
$M-1 \text{ SD} \leq M+1 \text{ SD}$	$21 \leq X < 33$	Sedang	68	89,5%
$M+1 \text{ SD} \leq X$	$33 \leq X$	Tinggi	8	10,5%
Total			76	100%

(Sumber: Data Primer, 2024)

Tabel 5.11 menunjukkan bahwa rata-rata responden pada penelitian ini memiliki kepuasan kerja tergolong sedang di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda dengan rincian sebanyak 68 responden (89,5%). Sebanyak 8 responden (10,4%) memiliki kepuasan kerja tinggi terhadap pekerjaannya.

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang telah menyumbangkan tenaganya bagi instansi sehingga instansi mendapatkan kesuksesan dan keunggulan bersaing (Indrastuti, 2020). Tingkatan variabel kompensasi pada penelitian ini terbagi ke dalam tiga tingkat, seperti terlihat pada tabel 5.12.

Tabel 5.12 Kategoriasi Skor Skala Kompensasi

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	Ferkuensi	Persentase
$X < M-1 \text{ SD}$	$X < 21$	Rendah	8	10,5%
$M-1 \text{ SD} \leq M+1 \text{ SD}$	$21 \leq X < 33$	Sedang	60	78,9%
$M+1 \text{ SD} \leq X$	$33 \leq X$	Tinggi	8	10,5%
Total			76	100%

(Sumber: Data Primer, 2024)

Tabel 5.11 menunjukkan bahwa rata-rata responden pada penelitian ini merasa pemberian kompensasi di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda tergolong sedang dengan rincian sebanyak 60 responden (78,9%). Sebanyak 8 responden (10,5%) merasa pemberian kompensasi tergolong tinggi dan sebanyak 8 responden 10,5% merasa pemberian kompensasi tergolong rendah.

3. Motivasi

Motivasi merupakan suatu kekuatan psikologi pada diri seseorang yang menentukan arah dari perilaku seseorang di dalam organisasi yang mengakibatkan pergerakan, arahan, dan usaha, serta kegigihan dalam menghadapi suatu rintangan sehingga mencapai suatu tujuan (Adhari, 2021). Tingkatan variabel motivasi pada penelitian ini, terlihat pada tabel 5.13.

Tabel 5.13 Kategoriasi Skor Skala Motivasi

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	Ferkuensi	Persentase
X < M-1 SD	X < 21	Rendah	-	-
M-1 SD ≤ X < M+1 SD	21 ≤ X < 33	Sedang	40	52,6%
M+1 SD ≤ X	33 ≤ X	Tinggi	36	47,4%
Total			76	100%

(Sumber: Data Primer, 2024)

Tabel 5.11 menunjukkan bahwa rata-rata responden pada penelitian ini merasa pemberian motivasi di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda tergolong sedang dengan rincian sebanyak 40 responden (52,6%) dan sebanyak 36 responden (47,4%) merasa pemberian motivasi tergolong tinggi.

D. Analisis Pengaruh Antar Variabel

1. Uji Normalitas

Berikut adalah hasil dari uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-smirnov:

Tabel 5.14 Hasil Distribusi Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.93692949
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.061
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.050 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.385
Point Probability		.000

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan pada tabel 5.14 didapatkan bahwa uji normalitas dengan nilai signifikan $0,385 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data residual telah berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah hasil Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser:

Tabel 5.15 Hasil Distribusi Uji Heteroskedastisitas

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.471	2	3.735	1.113	.334 ^b
	Residual	244.891	73	3.355		
	Total	252.362	75			

a. Dependent Variable: RES2

b. Predictors: (Constant), motivasi, kompensasi

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan pada tabel 5.15 didapatkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas dengan nilai signifikan $0,334 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Berikut adalah hasil dari distribusi analisis Uji Multikolinieritas:

Tabel 5.16 Hasil Distribusi Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	3.226	5.088		.634	.528		
	kompensasi	.447	.072	.548	6.174	.000	.990	1.010
	motivasi	.516	.148	.309	3.480	.001	.990	1.010

a. Dependent Variable: kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan pada tabel 5.16 didapatkan bahwa variabel independent menunjukkan pada nilai tolerance yaitu 0,990 lebih besar dari $> 0,100$ dan pada nilai VIF yaitu 1,010 lebih kecil dari $< 10,000$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas.

4. Uji Autokorelasi

Berikut adalah hasil dari distribusi analisis Uji Autokorelasi.

Tabel 5.17 Hasil Distribusi Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.656 ^a	.430	.414	2.97689	1.740

a. Predictors: (Constant), motivasi, kompensasi

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan pada tabel 5.17 didapatkan bahwa nilai tabel Durbin Waston adalah $t_{tabel} (1,681) < \text{Durbin Watson} (1,740) < 4-du (2,318)$. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak ada gejala autokorelasi karena nilai Durbin Waston terletak di tengah nilai t_{tabel} dan nilai $4-du$.

Setelah data dinyatakan sukses dari uji asumsi klasik maka selanjutnya akan dilakukan analisis regresi linear berganda yang meliputi uji parsial (uji t), uji stimultan (uji f) dan koefisiensi determinasi dengan menggunakan aplikasi komputer.

5. Uji Parsial (Uji T)

Berikut adalah hasil analisis uji parsial (individu), berikut hasil output:

Tabel 5.18 Hasil Distribusi Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.226	5.088		.634	.528
	Kompensasi	.447	.072	.548	6.174	.000
	Motivasi	.516	.148	.309	3.480	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 5.18 didapatkan bahwa hasil output uji parsial meliputi variabel independent dimana kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Berikut hasil output yang yang didapatkan:

a. Kompensasi

Berdasarkan tabel 5.18 dapat dilihat bahwa kompensasi memiliki nilai $t_{hitung} (6,174) > t_{tabel} (1,666)$ dan nilai signifikansi $(0,000) < (0,05)$ maka H_0 ditolak

dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat.

b. Motivasi

Berdasarkan tabel 5.18 dapat dilihat bahwa motivasi memiliki nilai t_{hitung} (3,480) > t_{tabel} (1,666) dan nilai signifikansi (0,001) < (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja perawat.

6. Uji Stimultan (Bersama-sama)

Berikut adalah hasil analisis uji stimultan (Bersama-sama), berikut hasil output:

Tabel 5.19 Hasil Distribusi Uji Stimultan (Bersama-sama)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	488.070	2	244.035	27.538	.000 ^b
	Residual	646.917	73	8.862		
	Total	1134.987	75			

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Berdasarkan tabel 5.19 didapatkan bahwa hasil output uji stimultan didapatkan F_{hitung} (27,538) > F_{tabel} (3,12) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan secara stimulan terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.

7. Koefisien Determinasi

Bagian terakhir uji menggunakan analisis koefisien determinasi yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Analisis ini dilakukan dengan maksud menilai seberapa besar dampak variabel independent terhadap variabel dependen dalam suatu model analisis regresi linear berganda.

Tabel 5.20 Hasil Distribusi Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 ^a	.430	.414	2.97689

a. Predictors: (Constant), motivasi, kompensasi

Berdasarkan dari output yang telah didapatkan diketahui nilai R Square sebesar 0,430 hal ini memiliki makna bahwa dari dua variabel independen penelitian ini memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda pada tahun 2024 sebesar 43% persen.

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis terhadap perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda, dari 76 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, mereka telah menjawab pernyataan sebanyak 28 pernyataan dengan masing-masing variabel memiliki indikator yang berbeda-beda.

Temuan penelitian ini akan mengulas analisis data empiris yang berkaitan dengan hipotesis yang telah diajukan, yaitu apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dirghayu Samarinda. Berikut adalah penjelasannya:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat

Berdasarkan analisis data perawat yang bekerja di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda bahwa didapatkan hasil dengan kategori sedang terhadap pemberian kompensasi. Dalam variabel kompensasi terdapat empat indikator kompensasi yaitu: gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Pemberian fasilitas dinilai perawat sebagai yang paling memuaskan, khususnya pemberian fasilitas jaminan kesehatan yang dianggap memadai untuk kesejahteraan para perawat.

Dalam variabel kepuasan kerja terdapat tiga indikator yaitu: kepuasan finansial, kepuasan sosial dan kepuasan psikologi. Ketiga indikator tersebut meraih kategori sedang. Meskipun demikian kepuasan finansial memiliki nilai

terendah diantara indikator lainnya yang menunjukkan bahwa sistem pemberian gaji, insentif dan tunjangan di rumah sakit kurang memotivasi untuk meningkatkan kinerja perawat. Selain itu, hubungan kerjasama dan interaksi sosial antara rekan kerja di dalam Rumah Sakit dinilai sangat baik.

Pengaruh kompensasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan empat indikator, yaitu: gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Berdasarkan uji parsial yang dilakukan, terbukti bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat

Hasil dari penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Effendi, (2021) yang berjudul *Analysis Of Compensation, Competence, Self Efficacy And Job Satisfaction On Nurse Performance*. Yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat, dimana hal ini dipengaruhi oleh gaji, insentif, bonus, dan penggantian asuransi kesehatan yang telah diperoleh perawat dari hasil kerja keras mereka.

Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aprinawati & Harmen, (2021) yang berjudul *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Individu Perawat Pada Beberapa Rumah Sakit Swasta di Kota Medan*. Yang mengemukakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, mereka mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kemampuan kompensasi untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan kepuan kerja mereka.

Dengan memenuhi kebutuhan perawat melalui pemberian kompensasi yang memadai, tentunya rumah sakit dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Penting bagi rumah sakit untuk menemukan keseimbangan antara besarnya kompensasi yang diberikan dengan kontribusi yang diberikan oleh perawat. Dengan demikian, pemberian kompensasi yang tepat dapat memenuhi kepuasan kerja perawat. Sikap positif dari perawat sendiri juga dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan dan membuatnya menjadi lebih mudah.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Berdasarkan data yang dikumpulkan terkait apakah ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian ini dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja dinilai berada dalam kategori yang cukup puas. Motivasi kerja diukur melalui dua indikator, yaitu: aktualisasi diri dan harga diri. Dari kedua indikator tersebut, didapatkan nilai terendah dimana perawat menyatakan bahwa mereka merasa kurang mampu untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi di dalam pekerjaan mereka. Sedangkan, nilai tertinggi diperoleh dari indikator harga diri, yang menunjukkan bahwa perawat merasa lingkungan kerja yang nyaman sudah sesuai dengan harapan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa rumah sakit telah memberikan kesempatan kepada semua perawat untuk meningkatkan Pendidikan mereka dan menggunakan keterampilan serta kemampuan yang mereka miliki dalam melaksanakan pekerjaan.

Pengaruh motivasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu: aktualisasi diri dan harga diri. Berdasarkan uji parsial yang dilakukan, terbukti bahwa motivasi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat.

Hasil dari penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurdiansyah, dkk (2020) dengan judul *Motivation On Job Satisfaction and Employee Performance*. Yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja perawat.

Perawat perlu mempunyai motivasi dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Perusahaan juga dianggap perlu untuk menciptakan dan memelihara kondisi dimana perawat harus selalu merasa termotivasi untuk bekerja.

Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Layli, dkk (2023) yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit. Yang mengemukakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat dimana hal ini dipengaruhi oleh 9 variabel diantaranya adalah prestasi, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan potensi mandiri, kebijakan dan administrasi, insentif/gaji dimana ini lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja perawat di rumah sakit.

Perawat yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih muda merasakan kepuasan dalam bekerja. Motivasi kerja perawat memiliki peranan penting dalam memperkaya semangat kerja mereka. Tingkat motivasi yang tinggi mendorong perawat untuk lebih berdedikasi dalam menjalankan tugas-tugasnya, sehingga menghasilkan peningkatan kepuasan kerja. Motivasi kerja menjadi dasar yang kuat bagi setiap individu untuk mengeksplorasi potensi mereka guna mencapai kebutuhan dan keinginan yang diinginkan. Dengan tercapainya harapan-harapan tersebut, kepuasan kerja secara alami akan terwujud.

F. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini. Ada beberapa keterbatasan yang dialami sehingga dapat mempengaruhi hasil penelitian, antara lain:

1. Penelitian ini dibatasi pada sampel atau populasi tertentu, sehingga hasilnya tidak dapat secara langsung diterapkan pada populasi yang lebih luas.

2. Ukuran sampel pada penelitian ini terbatas, hanya 76 responden yang mungkin tidak mencerminkan secara representatif situasi yang sebenarnya.
3. Kesimpulan yang disarankan hanya berdasarkan pada analisis data sehingga menunjukkan perlunya penelitian lanjutan yang menggunakan pendekatan, sampel, dan instrument penelitian yang lebih komprehensif untuk memenuhi hubungan antara kompensasi, motivasi dan kepuasan perawat.

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil data Karakteristik responden pada penelitian didapatkan bahwa mayoritas responden berusia 24-28 (26%) tahun. Sebanyak 64 (84%) orang responden adalah perempuan dan 48 (63%) orang dengan status perkawinan sudah menikah, dan 58 (76%) orang dengan pendidikan DIII keperawatan. 51 (67%) orang telah bekerja lebih dari 5 tahun. Sekitar 76 (100%) orang responden memiliki status kepegawaian Non-PNS, sementara 49 (65%) orang dengan penghasilan 3.000.000-5.000.000 dan 66 (87%) berada dalam status kerja fungsional. Selain itu, terdapat sekitar 40(52%) orang perawat dengan jabatan kerja sebagai perawat ahli madya.
2. Hasil analisis regresi linear berganda dengan uji parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.
3. Hasil analisis regresi linear berganda dengan uji stimultan menunjukkan bahwa baik kompensasi maupun motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.
4. Estimasi persentase dari nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi bersama-sama mempengaruhi sebesar 43% terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.

B. Saran

Berdasarkan dengan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat peneliti berikan sebagai masukan dan pengembangan, Adapun saran yang diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda, Disarankan untuk selalu melakukan Evaluasi terhadap kinerja perawat dan sebaiknya dilakukan secara berkala untuk memastikan pemberian kompensasi yang layak, sehingga diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja para perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.
2. Bagi Pembaca, penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan wawasan terkait pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja perawat.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan mempertimbangkan penambahan variabel lain di luar lingkup variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, L. Z. (2021). *Optimisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ananta, P. G., & Dirdjo, M. M. (2021). Hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat di rumah sakit: suatu literature review. *Borneo Student Research*, 2(2), 929.
- Aprinawati, A., & Harmen, H. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Individu Perawat Pada Beberapa Rumah Sakit Swasta di Kota Medan. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 4(1), 10–23.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kulaitas Kinerja Perusahaan*. Jawa Tengah: CV Pena Persada.
- Arifin, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Kasus*. Jawa Tengah: Unisnu Press.
- BPS Kaltim. (2023). *BPS Kaltim, "Jumlah Tenaga Kesehatan Menurut Kabupaten/Kota 2019-2020," Samarinda, 2022*. Kalimantan Timur.
- Dwinuarisha, E., Setiawan G, C., & Aziz, A. (2021). Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Perawat Non ASN Instalasi Gawat Darurat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 10(01), 38–45.
- Edigan, F., Purnama Sari, L. R., & Amalia, R. (2019). Hubungan Antara Perilaku Keselamatan Kerja Terhadap Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Pada Karyawan PT Surya Agrolika Reksa Di Sei. Basau. *Jurnal Sainitis*, 19(02), 61.
- Effendi, R. G. (2021). Analysis of Compensation, Competence, Self Efficacy and Job Satisfaction on Nurse Performance. *DiE: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 12(1), 40–49.
- Ferusgel, A., Hernike Napitupulu, L., & Putra., R. P. (2022). Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Rsu Mitra Medika Tanjung Mulia Medan. *Akrab Juara : Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 7(1), 329.
- Fikri, M. K., Rizany, I., & Setiawan, H. (2022). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat pada Masa Pandemi COVID-19 di Rawat Inap. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 5(1), 38–46.
- Firdaus, M. A. (2023). *Membangun keterikatan dan kepuasan kerja karyawan BUMD*. Bandung: Indonesia Emas Group.

- Franata, N., Wau, H., & Ginting, R. (2019). Hubungan Motivasi Dan Kompensasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit X Medan Tahun 2019. *Jurnal Keperawatan Dan Fisioterapi (Jkf)*, 2(1), 35–41.
- Gulo, I., Rahawarin, M. A., & Patty, J. T. (2023). S5 kordinasi, 05(03), 9815–9832.
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(1), 1–12.
- Hanafi, K., T, G. P., & Novitasari, E. (2022). *Spiritualitas Dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Rumah Sakit*. Yogyakarta: Penerbit K-Media.
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185–192.
- Imbron, & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Indrastuti, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Pekanbaru: UR Press.
- Ismunarti, D. H., Zainuri, M., Sugianto, D. N., & Saputra, S. W. (2020). Pengujian Reliabilitas Instrumen Terhadap Variabel Kontinu Untuk Pengukuran Konsentrasi Klorofil- A Perairan. *Buletin Oseanografi Marina*, 9(1), 1–8.
- Kaharuddin. (2021). Equilibrium : Jurnal Pendidikan Kualitatif : Ciri dan Karakter Sebagai Metodologi. *Jurnal Pendidikan*, IX(1), 1–8.
- Kalalo, C. N., Sjattar, E. L., & Natzir, R. (2018). Correlation Between Compensation and Work Satisfaction With Nurses' Performance Through Motivation in Bethesda Public Hospital of Tomohon. *Indonesian Contemporary Nursing Journal (ICON Journal)*, 3(1), 12.
- Kemenkes, R. (2022). Rencana Kerja Tahunan Direktorat Jenderal Tenaga Kesehatan 2022. *Kementerian Kesehatan Republik Indonesia*, 1(2), 1–5.
- Kessi, A. M. P. (2019). *Motivasi, Kompetensi, dan Penguasaan Teknologi Informasi pada Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Koeswardhana, G. (2020). Analisis Kemampuan Laba Kotor , Laba Operasi Dan Laba Bersih Dalam Memprediksi Arus Kas Di Masa Mendatang. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 4(1), 1–8.

- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Layli, A. N., Suryawati, C., & Kusumastuti, W. (2023). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Sains Dan Kesehatan*, 5(5), 870–877.
- Lidia, B., & Ardan, SKM., M.Kes, M. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Inovasi Pelayanan, Kinerja Petugas Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Pasien Di Rsud I.a Moeis Samarinda. *Bunda Edu-Midwifery Journal (BEMJ)*, 6(2), 63–68.
- Mardiatmoko, G.-. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342.
- Maria, S. (2021). *Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai*. Pekalongan: Penerbit NEM.
- Millah, H., & Suryana, H. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Karyawan. *Iqtishodiyah: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 6(2), 134–142.
- Mu'ah. (2021). *Kualitas Layanan Rumah Sakit Terhadap Emosi dan Kepuasan Pasien*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Mulyadi, Qadir, M. Al, Wahyuningsih, S., Satriani, D., Afriyeni, P., Putro, E. S., ... Arimurti, R. (2021). *Dasar-Dasar Ilmu Manajemen*. Riau: Dotplus Publisher.
- Nimran, U. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi*. Malang: Media Nusa Creative.
- Nopita Wati, at al. (2020). Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rsud Wangaya Denpasar. *Gaster*, 18(2), 163.
- Nurdiansyah, R., Mariam, S., Ameido, M. A., & Ramli, A. H. (2020). Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance. *Business and Entrepreneurial Review*, 20(2), 153–162.
- Pirngadi, R., Medan, K., Tarigan, A. A., & Nasution, S. A. (2022). Pengaruh Kompensasi , Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja dan Perspektif Maqashid Syariah Pada. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(03), 2995–3002.
- Porotu'o, A. C., Kairupan, B. H. R., & Wahongan, G. J. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Sikap Profesi Terhadap Kinerja Perawat Di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1), 567–580.

- Pramana, I. K. K., Kusuma Putra, P. W., & Laksmi, I. A. A. (2022). Hubungan Quality Of Work Life dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Kabupaten Klungkung. *Journal Nursing Research Publication Media (Nursepedia)*, 1(2), 72–80.
- Pujihastuti, A. (2021). Penerapan Sistem Informasi Manajemen Dalam Mendukung Pengambilan Keputusan Manajemen Rumah Sakit. *Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan Indonesia*, 9(2), 200.
- Putri, S. C., Purwaningsih, E., & Ardan, M. A. (2023). Pengaruh Mutu Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien JKN Di Instalasi Farmasi RSUD I. A. Moeis Samarinda. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 5(1), 428–433.
- Rahmaniah, L., Rizany, I., & Setiawan, H. (2020). Hubungan Penjadwalan Dinas Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 3(1), 29.
- Roflin, E., Liberty, I. A., & Pariyana. (2021). Populasi, Sampel, Variabel Dalam Penelitian Kedokteran. In *Eddy Roflin Pariyana Iche Andriyani Liberty*. Jawa Tengah: Penerbit Nem.
- Sa'adah, L., Rahmawati, I., & Aprilia, D. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang. *Iqtish Dequity Jurnal Manajemen*, 4(1), 55.
- Santosa, J., & Rosanto, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta. *Aktiva - Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 2598–5256.
- Saptutyingsih, E., & Setyaningrum, E. (2019). *Penelitian Kuantitatif Metode dan Alat Analisis dilengkapi dengan contoh proporsal penelitian*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Sari, I. P., Mawaddah, N., & Wulandari, T. R. (2022). Hubungan Interpesonal Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang ICU RSUD dr. Haryoto Lumajang. *Hospital Majapahit (Jurnal Ilmiah Kesehatan Politeknik Kesehatan Majapahit Mojokerto)*, 14.
- Septiawan, B., Masrunik, E., & Rizal, M. (2020). *Motivasi Kerja dan Gen Z (Teori dan Penerapan)*. Jakarta: Zaida Digital Publishing.
- Sidik, S., & Tejamirah, O. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Berdampak Kepada Kinerja Karyawan Di Stma Trisakti. *Premium Insurance Business Journal*, 9(2), 34–47.
- Sigalingging, V. Y. S., Simanjorang, R. J., Rupang, E. R., & Barus, M. (2022). Hubungan

- Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022. *Elisabeth Health Jurnal*, 7(1), 50–58.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tanjung, R., Kintoko Rochadi, R., & Sumatera Utara, U. (2023). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 5(2), 2421–2428.
- Trisnawati, H., Atiq, A., & Purnomo, E. (2021). Motivasi Belajar Atletik Siswa Madrasah Aliyah Khulafaurrasyidin Kelas Xi Mia Tahun Ajaran 2019/2020. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)*, 10(1), 1–8.
- Wahjono, E. S. I., Marina, A., Maro'ah, S., & Widayat. (2020). *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Winata, E. (2022). *Managemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan*. Lombok: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Wirentanus, L. (2019). Peran Dan Wewenang Perawat Dalam Menjalankan Tugasnya Berdasarkan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan. *Media Keadilan: Jurnal Ilmu Hukum*, 10(2), 148.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

LAMPIRAN 1

BERKAS ADMINISTRASI



YAYASAN MUTIARA MAHAKAM
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM
SAMARINDA (STIKES-MM)



Jl. M. Yamin/Jl. Ery Suparjan (Komplek TVRI) RT. 12 No. 49A, Samarinda – Kalimantan Timur
Email : stikesmmsamarinda@gmail.com Hp. 085345364603 Telp. 0541-4115996
SK. KEMENRISTEKDIKTI RI. 770/KPT/1/2020. Tahun 2020
SK BAN-PT No.448/SK/BAN-PT/Ak-PNB/PT/VII/2020

PERSETUJUAN JUDUL SKRIPSI

Berdasarkan hasil pertimbangan dan hasil evaluasi rapat akademik pada hari **Rabu**, tanggal **14**, bulan **Juni**, tahun **2023**, maka Judul Skripsi atas nama mahasiswa/i **Mayela Rochayati N** dengan NIM **201326110025** yang disetujui :

Judul	Keterangan
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dokter Spesialis di Rumah Sakit Umum Daerah AM. Parikesit	DITOLAK
Hubungan Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang ICU pada Rumah Sakit Umum Daerah AM. Parikesit	DITERIMA
Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kepuasan kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap pada Rumah Sakit Umum Daerah AM. Parikesit	DITOLAK

Revisi Judul Skripsi (jika ada) :

Hubungan Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah AM. Parikesit

Dengan ketentuan Dosen Pembimbing Skripsi:

No	Penugasan	Nama
1.	Pembimbing I (Ketua Dewan Penguji)	M. Ardan, SKM., M.Kes
2.	Pembimbing II (Sekretaris Dewan Penguji)	Zulkifli Umar, SKM., M.Kes

Menyetujui,
Samarinda, 16 Juni 2023
Koordinator Program Studi
Administrasi Rumah Sakit



M. Ardan, SKM., M.Kes
NIDN. 1104109201

Dibuat rangkap 2 (dua) :

- a. 1 (satu) untuk Program Studi
- b. 1 (satu) untuk mahasiswa yang bersangkutan



YAYASAN MUTIARA MAHAKAM
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM
SAMARINDA (STIKES-MM)

Jl.M. Yamin/Jl. Ery Suparjan (Komplek TVRI) RT. 12 No. 49A, Samarinda – Kalimantan Timur
Email : stikesmmisamarinda@gmail.com Hp. 085345364603 Telp. 0541-4115996
SK. KEMENRISTEKDIKTI RI 770/KPT/1/2020. Tahun 2020
SK BAN-PT No.448/SK/BAN-PT/Ak-PNB/PT/VII/2020



Kepada Yth.
Bapak/Ibu **M. Ardan, SKM., M.Kes**
Di-
Tempat

Berdasarkan hasil pertimbangan dan hasil evaluasi rapat akademik pada hari **Rabu**, tanggal **14**, bulan **Juni**, tahun **2023**, maka ditetapkan mahasiswa/i

Nama : Mayela Rochayati N
NIM : 201326110025
Angkatan : 2020
Program Studi : Administrasi Rumah Sakit
Judul Penelitian : **Hubungan Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah AM. Parikesit**
Status Pembimbing : Pembimbing Utama (I)

Berdasarkan hasil rapat tersebut, dimohon untuk dapat membimbing penulisan karya tulis (Skripsi), dengan ketentuan:

1. Pembimbingan tugas akhir (skripsi) minimal 8 (delapan) kali
2. Judul dapat berubah sesuai dengan arahan pembimbing dan/atau keputusan dalam quorum sidang;
3. Syarat pelaksanaan sidang dilakukan jika quorum sidang dihadiri minimal 1 Pembimbing dan 2 penguji dan/atau 2 pembimbing dan 1 penguji.

Menyetujui,
Samarinda, 16 Juni 2023
Koordinator Program Studi
Administrasi Rumah Sakit



M. Ardan, SKM., M.Kes
NIDN. 1104109201

- Tembusan Yth.
1. Ketua STIKES Mutiara Mahakam (Sebagai Laporan)
 2. Arsip

PERNYATAAN DOSEN

Dengan ini, saya **M. Ardan, SKM., M.Kes** (*Bersedia / Tidak Bersedia*) membimbing mahasiswa diatas sebagai pembimbing utama (I). Demikian pernyataan dosen ini saya buat, untuk kepentingan akademik yang berlaku.

Samarinda, 22 Juni 2023

.....
M. Ardan, SKM., M.Kes



YAYASAN MUTIARA MAHAKAM
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM
SAMARINDA (STIKES-MM)

Jl.M. Yamin/Jl. Ery Suparjan (Komplek TVRI) RT. 12 No. 49A, Samarinda – Kalimantan Timur
Email : stikesmmsamarinda@gmail.com Hp. 085345364603 Telp. 0541-4115996
SK. KEMENRISTEKDIKTI RI. 770/KPT/1/2020. Tahun 2020
SK BAN-PT No.44B/SK/BAN-PT/Ak-PNB/PT/VII/2020



Kepada Yth.
Bapak/Ibu **Zulkifli Umar, SKM., M.Kes**
Di-
Tempat

Berdasarkan hasil pertimbangan dan hasil evaluasi rapat akademik pada hari **Rabu**, tanggal **14**, bulan **Juni**, tahun **2023**, maka ditetapkan mahasiswa/i :

Nama : Mayela Rochayati N
NIM : 201326110025
Angkatan : 2020
Program Studi : Administrasi Rumah Sakit
Judul Penelitian : **Hubungan Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah AM. Parikesit**
Status Pembimbing : Pembimbing Pendamping (II)

Berdasarkan hasil rapat tersebut, dimohon untuk dapat membimbing penulisan karya tulis (Skripsi), dengan ketentuan:

1. Pembimbingan tugas akhir (skripsi) minimal 8 (delapan) kali
2. Judul dapat berubah sesuai dengan arahan pembimbing dan/atau keputusan dalam quorum sidang;
3. Syarat pelaksanaan sidang dilakukan jika quorum sidang dihadiri minimal 1 Pembimbing dan 2 penguji dan/atau 2 pembimbing dan 1 penguji.

Menyetujui,
Samarinda, 16 Juni 2023
Koordinator Program Studi
Administrasi Rumah Sakit



M. Ardan, SKM., M.Kes
NIDN. 1104109201

- Tembusan Yth.
1. Ketua STIKES Mutiara Mahakam (Sebagai Laporan)
 2. Arsip

PERNYATAAN DOSEN

Dengan ini, saya **Zulkifli Umar, SKM., M.Kes** (*Bersedia / ~~Tidak Bersedia~~*) membimbing mahasiswa diatas sebagai pembimbing Pendamping (II). Demikian pernyataan dosen ini saya buat, untuk kepentingan akademik yang berlaku.

Samarinda, 23/6/2023

Zulkifli Umar, SKM., M.Kes



YAYASAN SETIA BUDI SAMARINDA
**RUMAH SAKIT DIRGAHAYU
S A M A R I N D A**



STATUS TERAKREDITASI PARIPURNA KARS

Jalan Gri. Herbabu RT. 17 No. 62 Telp. (0541) 742161 Fax. (0541) 744636, 746308 E-mail sekretariat@rsdirgahayu.com Samarinda 75122

Samarinda, 15 Februari 2024

Nomor : 032/SDM-DIKLIT/RSD/II/2024
Lampiran : -
Perihal : Persetujuan Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth.
Ketua STIKES Mutiara Mahakam Samarinda
Di -
Tempat

Dengan hormat,
Menanggapi surat dari Ketua STIKES Mutiara Mahakam Samarinda Nomor : 058.2/STIKES-MM/II/2024 tertanggal 02 Februari 2024 perihal Permohonan Ijin Penelitian di RS Dirgahayu Samarinda atas nama : Mayela Rochayati N (NIM : 201326110025) , dengan ini Pimpinan Rumah Sakit Memutuskan

1. Memberikan Ijin untuk melakukan kegiatan tersebut diatas dengan mengikuti semua prosedur yang berlaku di lingkungan Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.
2. Data yang diberikan bersifat umum dan bukan data rahasia Rumah Sakit dan hanya untuk kepentingan Penelitian/Observasi/Pengambilan Data yang bersangkutan.
3. Tidak diperkenankan memperjual belikan/memberikan data Rumah Sakit kepada pihak yang tidak berkepentingan ataupun untuk kepentingan komersial.
4. Apabila data tersebut disalahgunakan maka Pihak Rumah Sakit akan mengambil tindakan secara hukum
5. Biaya Administrasi sebesar Rp 500 000,- (lima ratus ribu rupiah) dan Rp.5000,- (lima ribu rupiah) per Quesioner jika ada

Demikian persetujuan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat kami,
RS Dirgahayu Samarinda


Dr. Indriani Lim, MARS, CRP
Direktur

Tembusan :
1. Mayela Rochayati N (Mahasiswa)
2. Kepala Bagian SDM
3. Bagian Keuangan RS
4. Arsip

LAMPIRAN 2

JADWAL RENCANA PENELITIAN

LAMPIRAN 3
KUISIONER PENELITIAN
INFORMED CONCENT

KUISIONER PENELITIAN
PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT DIRGAHAYU SAMARINDA

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda

Di- Samarinda

Dengan Hormat,

Saya Mayela Rochayati Nggode dengan NIM. 201326110025 Mahasiswi Program Studi Administrasi Rumah Sakit Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda. Dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir (Skripsi), dengan ini saya memohon bantuan Bapak/Ibu Perawat Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda, untuk dapat bersedia mengisi kuisisioner yang telah peneliti sajikan di lembar berikutnya. Kuisisioner ini merupakan instrumen atau alat yang akan digunakan dalam penyusunan skripsi yang bertujuan untuk mengetahui ***“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.”***

Kelengkapan jawaban dari Bapak/Ibu akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian ini. Untuk itu peneliti memohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat memberikan jawaban yang sejujurnya dan tepat sesuai dengan situasi yang Bapak/Ibu alami. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan **Dirahasiakan** dan hanya akan digunakan sebagai bahan penelitian ini secara akademis (Ilmiah).

Demikian atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu peneliti ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,



Mavela Rochayati Nggode
NIM. 201326110025

INFORMED CONCENT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa saya telah mendapat penjelasan secara rinci dan telah mengerti mengenai penelitian yang akan dilakukan oleh Mayela Rochayati Nggode NIM. 201326110025 Mahasiswa Program Studi Adminsitrasi Rumah Sakit Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda yang berjudul ***Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.***

Saya telah memutuskan setuju untuk ikut berpartisipasi pada penelitian ini secara sukarela tanpa paksaan. Bila selama penelitian ini saya menginginkan mengundurkan diri, maka saya dapat mengundurkan sewaktu-waktu tanpa sanksi apapun.

Samarinda, 01 Januari 2024
Peneliti,

.....,2024
Yang memberikan Persetujuan,



.....

Mayela Rochayati Nggode
NIM. 201326110025

Alamat:
Jalan Ery Suparjan No. 49A, RT. 12, Samarinda
No. HP 0813 – 4647– 8466

Petunjuk Pengisian:

Isilah titik-titik berikut dan berilah tanda (√) pada salah satu kotak setiap nomor sesuai dengan kondisi anda saat ini:

A. Data Demografi Responden

- Nama :
- Usia : Tahun
- Jenis Kelamin : () Laki-Laki () Perempuan
- Status Pernikahan : Sudah Menikah () Belum Menikah ()
Janda/Duda ()
- Pendidikan Terakhir : () DIII () S1 () Profesi () S2
- Lama Kerja : Tahun Bulan
- Status Kepegawaian : () PNS () Non PNS
- Jabatan : () Perawat Terampil () Perawat Mahir () Perawat
Penyelia
() Perawat Ahli Pertama () Perawat Ahli Muda
() Perawat Ahli Madya () Perawat Ahli Utama
- Penghasilan : < Rp 3.000.000 () Rp 3.000.000- Rp 5.000.000 ()
>Rp 5.000.000 ()
- Status Pekerjaan : () Fungsional () Struktural

Petunjuk Pengisian:

Isilah titik-titik berikut dan berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia di sebelah kanan yang menurut anda sesuai dengan kenyataan/perasaan anda saat ini:

STS : Sangat Tidak Setuju **R: Ragu-Ragu** **SS: Sangat Setuju**
TS : Tidak Setuju **S: Setuju**

B. Kuisioner Kompensasi

No	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	R	S	SS
Upah atau Gaji						
1	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan lama waktu bekerja	5	4	3	2	1
2	Sistem pemberian gaji, jaminan sosial, tunjangan dan bonus di instansi ini tidak adil.	5	4	3	2	1

3	Besarnya kenaikan gaji yang diberikan kepada saya sudah disesuaikan dengan kondisi ekonomi saat ini.	1	2	3	4	5
Insentif						
4	Rumah Sakit tidak memberikan insentif kepada saya jika saya berprestasi atau bekerja diatas standar yang telah ditetapkan	5	4	3	2	1
5	Perawat dirumah sakit lain dengan posisi yang sama seperti saya mendapatkan insentif yang lebih baik	5	4	3	2	1
Tunjangan						
6	Rumah Sakit telah memberikan bermacam-macam tunjangan kepada saya	1	2	3	4	5
7	Rumah Sakit tidak memberikan penggantian atas biaya perawatan dan pengobatan yang besarnya sesuai dengan yang diterapkan organisasi	5	4	3	2	1
8	Rumah Sakit memberikan tunjangan atau uang kepada saya pada saat cuti.	1	2	3	4	5
Fasilitas						
9	Rumah Sakit tidak memberikan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan.	5	4	3	3	1

(Sumber: Winata, 2022).

C. Kuisisioner Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	R	S	SS
Aktualisasi Diri						
1	Saya ditempatkan di dalam pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	1	2	3	4	5
2	Saya diberi kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan saya dalam melakukan pekerjaan	1	2	3	4	5
3	Saya bekerja kurang dari target yang telah ditentukan	5	4	3	2	1
4	Saya tidak dapat memecahkan masalah yang bersifat menantang di dalam Pekerjaan	5	4	3	2	1

Harga diri						
5	Hasil kerja saya kerap tidak diakui oleh atasan saya.	5	4	3	2	1
6	Atasan saya menolak untuk menerima masukan dari bawahannya.	5	4	3	2	1
7	Saya diberi keleluasaan dan Wewenang tersendiri dalam mengerjakan pekerjaan saya.	1	2	3	4	5
8	Rumah Sakit tidak memberikan kesempatan kepada perawat untuk mengikuti training yang diadakan.	5	4	3	2	1
9	Saya memiliki kesempatan untuk dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.	1	2	3	4	5

(Sumber: Gunawan, dkk 2020).

D. Kuisisioner Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	R	S	SS
Kepuasan Finansial						
1	Sistem gaji yang diberikan sudah memenuhi kesejahteraan pekerja.	1	2	3	4	5
2	Saya merasa bahwa sistem bonus atau insentif di Rumah Sakit kurang memotivasi untuk meningkatkan kinerja.	5	4	3	2	1
3	Saya merasa tidak puas dengan kebijakan gaji dan tunjangan di rumah sakit ini yang tidak selalu disesuaikan dengan tingkat biaya hidup yang meningkat.	5	4	3	2	1
4	Rumah Samit telah menyediakan tunjangan pensiun yang meberikan rasa keamanan finansial bagi masa depan saya.	1	2	3	4	5
5	Rekan-rekan kerja saya umumnya puas dengan gaji yang di peroleh.	1	2	3	4	5
Kepuasan Sosial						
6	Saya merasa puas dengan hubungan yang harmonis antara sesama rekan kerja.	1	2	3	4	5
7	Saya merasa puas atas pemberian kesempatan yang sama dalam bekerja.	1	2	3	4	5

8	Saya tidak diberi kesempatan dalam meningkatkan karir.	5	4	3	2	1
Kepuasan Psikologi						
9	Saya merasa beban kerja yang diberikan kepada saya banyak sehingga membuat saya stres	5	4	3	2	1
10	saya merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan	1	2	3	4	5

(Sumber: Hanafi & Novitasari, 2022).

LAMPIRAN 4

TABULASI DATA

**TABULASI DATA
KARESTERISTIK RESPONDEN**

No Responden	Usia	kode	Jenis Kelamin	Kode	Status pernikahan	kode	Pendidikan trahkir	kode	Lama kerja	kode	Status kepegawaian	kode	jabtan	kode	penghasilan	kode	status pekerjaan	kode
R1	36	4	perempuan	2	sudah menikah	1	DIII	1	13 tahun	2	Non PNS	2	Perawat ahli muda	5	<3.000.000	1	Fungsional	1
R2	35	3	perempuan	2	belum menikah	2	DIII	1	14 tahun	2	Non PNS	2	Perawat ahli muda	5	<3.000.000	1	Fungsional	1
R3	40	5	laki-laki	1	sudah menikah	1	DIII	1	10 tahun	2	Non PNS	2	perawat ahli madya	6	3.000.000-5.000.000	2	Fungsional	1
R4	40	5	perempuan	2	janda	3	DIII	1	18 tahun	2	Non PNS	2	perawat ahli madya	6	3.000.000-5.000.000	2	Fungsional	1
R5	31	2	laki-laki	1	sudah menikah	1	profesi	3	1 tahun	1	Non PNS	2	perawat ahli pertama	4	3.000.000-5.000.000	2	Fungsional	1
R6	24	1	perempuan	2	belum menikah	2	profesi	3	1 tahun	1	Non PNS	2	perawat ahli pertama	4	<3.000.000	1	Fungsional	1
R7	39	4	laki-laki	1	sudah menikah	1	S1	2	3 tahun	1	Non PNS	2	perawat terampil	1	<3.000.000	1	Fungsional	1
R8	25	1	perempuan	2	belum menikah	2	DIII	1	1 tahun	1	Non PNS	2	perawat ahli madya	6	3.000.000-5.000.000	2	Fungsional	1
R9	37	4	perempuan	2	sudah menikah	1	S1	2	28 tahun	2	Non PNS	2	perawat mahir	2	3.000.000-5.000.000	2	Struktural	2
R10	26	1	perempuan	2	belum menikah	2	DIII	1	1 tahun	1	Non PNS	2	perawat ahli madya	6	3.000.000-5.000.000	2	Fungsional	1
R11	27	1	perempuan	2	belum menikah	2	profesi	3	1 tahun	1	Non PNS	2	perawat ahli muda	5	3.000.000-5.000.000	2	Fungsional	1
R12	28	2	laki-laki	1	belum menikah	2	DIII	1	1 tahun	1	Non PNS	2	perawat ahli muda	5	3.000.000-5.000.000	2	Fungsional	1
R13	24	1	perempuan	2	belum menikah	2	DIII	1	1 tahun	1	Non PNS	2	perawat ahli madya	6	3.000.000-5.000.000	2	Fungsional	1
R14	28	2	perempuan	2	sudah menikah	1	DIII	1	1 tahun	1	Non PNS	2	perawat terampil	1	3.000.000-5.000.000	2	Fungsional	1
R15	24	1	perempuan	2	belum menikah	2	DIII	1	1 tahun	1	Non PNS	2	perawat terampil	1	3.000.000-5.000.000	2	Fungsional	1
R16	26	1	perempuan	2	belum menikah	2	profesi	3	1 tahun	1	Non PNS	2	Perawat ahli muda	5	<3.000.000	1	Fungsional	1
R17	28	2	laki-laki	1	belum menikah	2	profesi	3	1 tahun	1	Non PNS	2	perawat terampil	1	3.000.000-5.000.000	2	Fungsional	1
R18	25	1	laki-laki	1	belum menikah	2	DIII	1	1 tahun	1	Non PNS	2	perawat terampil	1	<3.000.000	1	Struktural	2
R19	40	5	perempuan	2	sudah menikah	1	DIII	1	9 tahun	2	Non PNS	2	perawat ahli madya	6	<3.000.000	1	Fungsional	1

TABULASI DATA
KARESTERISTIK RESPONDEN

R20	26	1	perempuan	2	belum menikah	2	DIII	1	1 tahun	1	Non PNS	2	perawat ahli madya	6	<3.000.000	1	Fungsional	1
R21	25	1	perempuan	2	belum menikah	2	DIII	1	1 tahun	1	Non PNS	2	perawat ahli madya	6	<3.000.000	1	Fungsional	1
R22	24	1	perempuan	2	belum menikah	2	DIII	1	2 tahun	1	Non PNS	2	perawat terampil	1	<3.000.000	1	Fungsional	1
R23	27	1	perempuan	2	belum menikah	2	DIII	1	2 tahun	1	Non PNS	2	perawat terampil	1	<3.000.000	1	Fungsional	1
R24	25	1	laki-laki	1	belum menikah	2	DIII	1	9 tahun	2	Non PNS	2	perawat ahli madya	6	3.000.000-5.000.000	2	Fungsional	1
R25	26	1	perempuan	2	belum menikah	2	DIII	1	7 tahun	2	Non PNS	2	perawat ahli madya	6	<3.000.000	1	Fungsional	1
R26	25	1	laki-laki	1	belum menikah	2	DIII	1	1 tahun	1	Non PNS	2	perawat ahli madya	6	<3.000.000	1	Fungsional	1
R27	36	4	perempuan	2	sudah menikah	1	DIII	1	15 tahun	2	Non PNS	2	perawat ahli madya	6	3.000.000-5.000.000	2	Fungsional	1
R28	29	2	perempuan	2	sudah menikah	1	DIII	1	9 tahun	2	Non PNS	2	perawat terampil	1	3.000.000-5.000.000	2	Fungsional	1
R29	42	5	perempuan	2	sudah menikah	1	DIII	1	23 tahun	2	Non PNS	2	perawat mahir	2	3.000.000-5.000.000	2	Fungsional	1
R30	42	5	perempuan	2	sudah menikah	1	profesi	3	20 tahun	2	Non PNS	2	perawat ahli madya	6	3.000.000-5.000.000	2	Fungsional	1
R31	52	8	perempuan	2	sudah menikah	1	DIII	1	28 tahun	2	Non PNS	2	perawat ahli madya	6	3.000.000-5.000.000	2	Fungsional	1
R32	28	2	perempuan	2	belum menikah	2	DIII	1	8 tahun	2	Non PNS	2	perawat terampil	1	<3.000.000	1	Fungsional	1
R33	48	7	perempuan	2	sudah menikah	1	DIII	1	27 tahun	2	Non PNS	2	perawat terampil	1	3.000.000-5.000.000	2	Struktural	2
R34	39	4	perempuan	2	sudah menikah	1	DIII	1	14 tahun	2	Non PNS	2	perawat ahli madya	6	3.000.000-5.000.000	2	Fungsional	1
R35	54	8	perempuan	2	sudah menikah	1	DIII	1	30 tahun	2	Non PNS	2	perawat ahli madya	6	>5.000.000	3	Fungsional	1
R36	34	3	perempuan	2	belum menikah	2	DIII	1	13 tahun	2	Non PNS	2	perawat ahli madya	6	3.000.000-5.000.000	2	Struktural	2
R37	25	1	perempuan	2	belum menikah	2	DIII	1	2 tahun	1	Non PNS	2	perawat ahli madya	6	<3.000.000	1	Fungsional	1
R38	42	5	perempuan	2	sudah menikah	1	S1	2	20 tahun	2	Non PNS	2	perawat ahli madya	6	3.000.000-5.000.000	2	Fungsional	1
R39	45	5	perempuan	2	janda	3	DIII	1	23 tahun	2	Non PNS	2	perawat ahli madya	6	3.000.000-5.000.000	2	Fungsional	1
R40	40	5	perempuan	2	sudah menikah	1	DIII	1	20 tahun	2	Non PNS	2	perawat ahli madya	6	3.000.000-5.000.000	2	Fungsional	1

TABULASI DATA
KARESTERISTIK RESPONDEN

R41	27	1	perempuan	2	sudah menikah	1	DIII	1	2 tahun	1	Non PNS	2	perawat ahli pertama	4	<3.000.000	1	Fungsional	1
R42	36	4	perempuan	2	sudah menikah	1	DIII	1	15 tahun	2	Non PNS	2	perawat ahli madya	6	<3.000.000	1	Fungsional	1
R43	46	6	perempuan	2	sudah menikah	1	profesi	3	25 tahun	2	Non PNS	2	perawat mahir	2	>5.000.000	3	Struktural	2
R44	40	5	perempuan	2	sudah menikah	1	S1	2	11 tahun	2	Non PNS	2	perawat ahli madya	6	3.000.000-5.000.000	2	Struktural	2
R45	32	3	perempuan	2	sudah menikah	1	DIII	1	12 tahun	2	Non PNS	2	perawat ahli madya	6	3.000.000-5.000.000	2	Fungsional	1
R46	27	1	perempuan	2	sudah menikah	1	DIII	1	2 tahun	1	Non PNS	2	perawat ahli madya	6	>5.000.000	3	Fungsional	1
R47	39	4	perempuan	2	sudah menikah	1	DIII	1	16 tahun	2	Non PNS	2	perawat mahir	2	3.000.000-5.000.000	2	Fungsional	1
R48	32	3	perempuan	2	sudah menikah	1	DIII	1	11 tahun	2	Non PNS	2	perawat terampil	1	3.000.000-5.000.000	2	Fungsional	1
R49	45	6	perempuan	2	sudah menikah	1	profesi	3	24 tahun	2	Non PNS	2	perawat mahir	2	3.000.000-5.000.000	2	Fungsional	1
R50	36	4	perempuan	2	sudah menikah	1	DIII	1	13 tahun	2	Non PNS	2	perawat terampil	1	3.000.000-5.000.000	2	Fungsional	1
R51	42	5	perempuan	2	sudah menikah	1	S1	2	23 tahun	2	Non PNS	2	perawat terampil	1	3.000.000-5.000.000	2	Struktural	2
R52	40	5	perempuan	2	sudah menikah	1	S1	2	19 tahun	2	Non PNS	2	perawat ahli utama	7	>5.000.000	3	Struktural	2
R53	30	2	perempuan	2	sudah menikah	1	DIII	1	9 tahun	2	Non PNS	2	perawat ahli madya	6	3.000.000-5.000.000	2	Fungsional	1
R54	32	3	perempuan	2	sudah menikah	1	profesi	3	10 tahun	2	Non PNS	2	perawat ahli madya	6	<3.000.000	1	Fungsional	1
R55	34	3	laki-laki	1	sudah menikah	1	DIII	1	12 tahun	2	Non PNS	2	perawat ahli madya	6	>5.000.000	3	Fungsional	1
R56	33	3	perempuan	2	sudah menikah	1	DIII	1	10 tahun	2	Non PNS	2	perawat ahli madya	6	3.000.000-5.000.000	2	Fungsional	1
R57	37	4	perempuan	2	sudah menikah	1	DIII	1	15 tahun	2	Non PNS	2	perawat ahli madya	6	3.000.000-5.000.000	2	Fungsional	1
R58	37	4	laki-laki	1	sudah menikah	1	S1	2	15 tahun	2	Non PNS	2	perawat ahli utama	7	>5.000.000	3	Struktural	2
R59	38	4	laki-laki	1	sudah menikah	1	DIII	1	15 tahun	2	Non PNS	2	perawat ahli madya	6	>5.000.000	3	Fungsional	1
R60	39	4	perempuan	2	sudah menikah	1	DIII	1	17 tahun	2	Non PNS	2	perawat ahli madya	6	3.000.000-5.000.000	2	Fungsional	1
R61	41	5	perempuan	2	sudah menikah	1	DIII	1	21 tahun	2	Non PNS	2	perawat ahli madya	6	3.000.000-5.000.000	2	Fungsional	1

TABULASI DATA
KARESTERISTIK RESPONDEN

R62	30	2	perempuan	2	sudah menikah	1	DIII	1	10 tahun	2	Non PNS	2	perawat ahli madya	6	3.000.000-5.000.000	2	Fungsional	1
R63	33	3	laki-laki	1	belum menikah	2	DIII	1	10 tahun	2	Non PNS	2	perawat terampil	1	3.000.000-5.000.000	2	Fungsional	1
R64	37	4	perempuan	2	sudah menikah	1	DIII	1	15 tahun	2	Non PNS	2	perawat ahli madya	6	3.000.000-5.000.000	2	Fungsional	1
R65	30	2	perempuan	2	sudah menikah	1	DIII	1	10 tahun	2	Non PNS	2	perawat terampil	1	3.000.000-5.000.000	2	Fungsional	1
R66	40	5	perempuan	2	sudah menikah	1	profesi	3	18 tahun	2	Non PNS	2	perawat ahli madya	6	3.000.000-5.000.000	2	Fungsional	1
R67	41	5	perempuan	2	sudah menikah	1	DIII	1	20 tahun	2	Non PNS	2	perawat ahli madya	6	3.000.000-5.000.000	2	Fungsional	1
R68	27	1	perempuan	2	belum menikah	2	DIII	1	5 tahun	1	Non PNS	2	Perawat ahli muda	5	3.000.000-5.000.000	2	Fungsional	1
R69	50	7	perempuan	2	sudah menikah	1	S1	2	27 tahun	2	Non PNS	2	perawat penyelia	3	3.000.000-5.000.000	2	Struktural	2
R70	32	3	perempuan	2	sudah menikah	1	DIII	1	2 tahun	1	Non PNS	2	perawat ahli madya	6	3.000.000-5.000.000	2	Fungsional	1
R71	29	2	perempuan	2	belum menikah	2	DIII	1	5 tahun	1	Non PNS	2	perawat ahli madya	6	3.000.000-5.000.000	2	Fungsional	1
R72	34	3	perempuan	2	sudah menikah	1	DIII	1	9 tahun	2	Non PNS	2	perawat terampil	1	3.000.000-5.000.000	2	Fungsional	1
R73	32	2	perempuan	2	sudah menikah	1	DIII	1	12 tahun	2	Non PNS	2	perawat terampil	1	<3.000.000	1	Fungsional	1
R74	27	1	perempuan	2	belum menikah	2	DIII	1	5 tahun	1	Non PNS	2	perawat terampil	1	3.000.000-5.000.000	2	Fungsional	1
R75	31	2	perempuan	2	belum menikah	2	DIII	1	9 tahun	2	Non PNS	2	perawat ahli madya	6	3.000.000-5.000.000	2	Fungsional	1
R76	40	5	perempuan	2	sudah menikah	1	DIII	1	18 tahun	2	Non PNS	2	perawat penyelia	3	>5.000.000	3	Fungsional	1

TABULASI DATA
VARIABEL KOMPENSASI (X1)

No	Pernyataan Kompensasi									Skor	Kriteria	Kode
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9			
R1	4	4	2	4	2	3	4	4	4	31	puas	3
R2	4	4	2	4	2	3	4	2	4	29	cukup	2
R3	4	3	3	4	2	4	4	2	4	30	cukup	2
R4	4	4	1	2	1	2	4	2	4	24	cukup	2
R5	1	1	1	1	1	2	4	1	4	16	kurang	1
R6	5	5	4	3	3	3	3	3	5	34	puas	3
R7	2	2	4	2	2	4	2	4	2	24	puas	3
R8	4	4	2	2	3	2	4	4	4	29	cukup	2
R9	4	4	2	4	1	2	1	2	4	24	cukup	2
R10	4	4	3	3	3	3	4	3	4	31	puas	3
R11	4	4	4	2	2	4	2	4	5	31	puas	3
R12	2	3	4	4	3	3	4	4	5	32	puas	3
R13	4	4	3	4	4	3	4	3	2	31	puas	3
R14	4	4	3	4	3	4	3	4	4	33	puas	3
R15	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	puas	3
R16	4	3	3	3	2	3	4	3	4	29	cukup	2
R17	4	4	4	4	2	4	4	4	4	34	puas	3
R18	2	4	4	4	2	2	2	2	4	26	puas	3
R19	2	4	4	4	4	4	2	4	4	32	puas	3
R20	4	4	3	3	3	4	3	4	4	32	puas	3
R21	4	4	4	4	3	4	3	4	4	34	puas	3
R22	4	4	2	4	4	4	2	4	4	32	puas	3
R23	3	4	4	4	5	3	4	4	4	35	puas	3
R24	4	4	2	4	1	1	4	2	2	24	cukup	2
R25	4	4	2	4	1	1	4	2	4	26	cukup	2
R26	4	4	4	4	4	4	4	2	4	34	puas	3
R27	2	3	2	4	2	4	4	2	4	27	cukup	2
R28	3	3	3	3	1	3	1	5	4	26	cukup	2
R29	2	3	2	4	2	4	4	2	4	27	cukup	2
R30	2	3	2	4	2	4	4	2	4	27	cukup	2
R31	1	3	4	3	4	2	3	2	4	26	cukup	2
R32	4	4	1	3	1	4	2	4	4	27	cukup	2
R33	4	4	3	4	3	4	4	4	5	35	puas	3
R34	1	1	2	2	1	2	2	4	4	19	kurang	1
R35	4	4	2	4	4	2	1	2	2	25	cukup	2
R36	1	2	2	1	1	1	4	2	4	18	kurang	1
R37	2	4	2	4	4	4	4	4	4	32	puas	3
R38	2	2	2	2	2	2	2	3	4	21	kurang	1
R39	1	2	2	2	2	2	4	4	4	23	cukup	2
R40	2	4	2	3	3	4	3	3	4	28	cukup	2
R41	2	2	4	2	2	4	2	4	2	24	cukup	2

**TABULASI DATA
VARIABEL KOMPENSASI (X1)**

R42	2	2	4	2	2	2	3	2	4	23	cukup	2
R43	2	4	5	2	1	2	2	4	1	23	cukup	2
R44	2	3	4	4	2	4	2	4	4	29	cukup	2
R45	1	2	3	4	2	4	3	4	1	24	cukup	2
R46	2	4	2	2	2	2	3	4	2	23	cukup	2
R47	1	2	1	5	2	4	4	1	1	21	kurang	1
R48	1	2	1	4	2	4	4	1	1	20	kurang	1
R49	3	2	3	2	2	4	4	1	1	22	kurang	1
R50	1	2	2	4	2	4	4	1	1	21	kurang	1
R51	4	4	2	4	2	4	3	2	4	29	cukup	2
R52	2	3	4	3	2	4	4	4	4	30	puas	3
R53	3	4	2	3	2	4	4	4	4	30	puas	3
R54	2	2	1	3	2	4	4	4	4	26	cukup	2
R55	1	1	1	2	1	4	1	1	3	15	kurang	1
R56	2	4	4	3	4	3	4	4	4	32	puas	3
R57	2	3	4	3	2	4	4	4	4	30	cukup	2
R58	2	3	4	3	4	4	4	4	4	32	puas	3
R59	1	2	2	4	1	4	3	1	4	22	cukup	2
R60	4	4	2	4	4	3	4	4	4	33	puas	3
R61	1	1	4	1	1	4	1	5	4	22	cukup	2
R62	4	4	2	4	2	4	4	4	4	32	puas	3
R63	4	4	2	4	2	4	3	4	5	32	puas	3
R64	4	4	2	4	4	4	4	4	4	34	puas	3
R65	1	1	5	4	3	4	3	1	4	26	cukup	2
R66	4	4	4	3	2	4	3	4	4	32	puas	3
R67	2	2	2	3	2	4	3	3	4	25	cukup	2
R68	2	2	2	2	3	3	3	4	4	25	cukup	2
R69	2	4	2	4	3	4	4	4	1	28	cukup	2
R70	4	3	2	2	2	4	3	2	4	26	cukup	2
R71	4	4	2	4	3	2	4	2	4	29	cukup	2
R72	2	4	3	4	3	4	4	5	4	33	puas	3
R73	2	4	4	3	1	4	4	2	4	28	cukup	2
R74	2	2	4	3	1	4	4	2	4	26	cukup	2
R75	4	4	3	4	4	4	4	2	4	33	puas	3
R76	2	4	4	1	1	4	4	2	4	26	cukup	2

TABULASI DATA
VARIABEL MOTIVASI (X2)

No	Pernyataan Kompensasi									Skor	Kriteria	Kode
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9			
R1	2	4	4	4	2	2	4	3	4	29	cukup	2
R2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	30	cukup	2
R3	4	3	3	3	2	2	4	4	4	29	cukup	2
R4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	33	puas	3
R5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	34	puas	3
R6	4	4	3	3	4	4	3	4	3	32	puas	3
R7	4	4	2	2	4	4	4	3	3	30	cukup	2
R8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	puas	3
R9	3	4	4	4	3	4	4	4	3	33	puas	3
R10	3	4	4	3	4	4	4	3	4	33	puas	3
R11	4	4	3	4	4	4	5	4	4	36	puas	3
R12	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34	puas	3
R13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	puas	3
R14	4	4	4	2	4	4	2	4	4	32	puas	3
R15	4	4	3	3	4	4	2	4	4	32	puas	3
R16	4	4	4	3	4	4	3	4	3	33	puas	3
R17	4	4	4	4	4	4	2	4	4	34	puas	3
R18	4	5	4	3	4	4	2	4	4	34	puas	3
R19	4	3	4	4	4	4	2	4	4	33	puas	3
R20	4	4	3	3	3	4	2	4	3	30	cukup	2
R21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	puas	3
R22	3	4	4	4	4	4	4	4	3	34	puas	3
R23	4	4	4	3	5	3	4	4	4	35	puas	3
R24	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	puas	3
R25	4	4	4	3	4	2	4	4	4	33	puas	3
R26	4	4	4	1	1	4	4	4	4	30	cukup	2
R27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	puas	3
R28	3	4	4	3	2	2	4	2	3	27	cukup	2
R29	3	4	5	4	4	3	4	4	4	35	puas	3
R30	4	4	5	4	4	4	4	4	5	38	puas	3
R31	4	4	4	3	2	2	4	4	4	31	puas	3
R32	4	2	4	4	4	4	4	4	5	35	puas	3
R33	4	4	3	4	2	3	4	3	3	30	cukup	2
R34	4	4	4	3	2	3	4	2	4	30	cukup	2
R35	2	2	4	4	4	2	2	4	2	26	cukup	2
R36	4	3	4	4	3	4	4	4	5	35	puas	3
R37	2	4	4	3	4	4	2	2	4	29	cukup	2
R38	4	4	4	2	4	4	3	4	4	33	puas	3
R39	4	3	4	4	4	4	2	4	4	33	puas	3
R40	3	4	4	4	4	3	3	4	4	33	puas	3
R41	4	4	4	3	2	4	4	4	4	33	puas	3

TABULASI DATA
VARIABEL MOTIVASI (X2)

R42	3	4	4	4	3	4	4	4	4	34	puas	3
R43	4	4	1	1	3	3	5	4	4	29	cukup	2
R44	4	4	4	3	4	4	2	4	4	33	puas	3
R45	4	4	4	2	4	4	4	3	4	33	puas	3
R46	4	4	1	4	2	3	4	2	3	27	cukup	2
R47	4	4	4	4	4	2	4	4	2	32	puas	3
R48	4	3	4	4	4	4	2	4	2	31	puas	3
R49	4	4	1	4	3	3	4	3	4	30	cukup	2
R50	4	4	5	4	3	3	4	3	4	34	puas	3
R51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	puas	3
R52	4	4	4	4	3	4	4	2	4	33	puas	3
R53	4	4	4	4	4	4	4	2	3	33	puas	3
R54	4	4	3	4	4	4	4	2	4	33	puas	3
R55	4	4	4	4	3	4	3	4	4	34	puas	3
R56	4	3	4	4	4	4	2	4	4	33	puas	3
R57	4	4	4	4	4	4	4	2	4	34	puas	3
R58	4	4	4	4	4	4	4	2	4	34	puas	3
R59	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34	puas	3
R60	4	4	3	4	4	4	2	4	4	33	puas	3
R61	4	4	4	3	4	4	3	4	4	34	puas	3
R62	4	4	4	3	4	5	2	5	4	35	puas	3
R63	5	4	4	4	3	4	2	4	4	34	puas	3
R64	4	4	3	4	4	4	3	4	4	34	puas	3
R65	4	4	4	4	4	2	4	4	4	34	puas	3
R66	3	4	4	4	3	4	4	3	5	34	puas	3
R67	4	4	4	3	4	4	3	4	4	34	puas	3
R68	3	3	4	4	3	4	4	3	2	30	cukup	2
R69	4	4	4	2	4	3	4	4	2	31	puas	3
R70	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	puas	3
R71	4	3	4	4	3	4	2	4	4	32	puas	3
R72	4	3	4	4	5	4	4	4	4	36	puas	3
R73	3	4	4	4	4	3	4	4	4	34	puas	3
R74	4	4	3	4	4	3	4	4	4	34	puas	3
R75	4	3	4	4	4	4	3	4	5	35	puas	3
R76	4	3	4	4	4	4	3	4	4	34	puas	3

TABULASI DATA
VARIABEL KEPUASAN (Y)

No	Pernyataan Kompensasi										Skor	Kriteria	Kode
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10			
R1	2	2	3	4	3	2	2	4	2	2	26	cukup	2
R2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	24	cukup	2
R3	2	3	2	4	2	2	2	4	2	2	25	cukup	2
R4	2	2	3	3	1	4	3	4	4	4	30	puas	2
R5	1	1	4	3	1	4	4	4	2	4	28	cukup	2
R6	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	37	puas	3
R7	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	32	cukup	3
R8	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	36	puas	3
R9	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	30	cukup	2
R10	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37	puas	3
R11	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	37	puas	3
R12	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	36	cukup	3
R13	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	35	cukup	3
R14	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38	puas	3
R15	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38	puas	3
R16	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	35	puas	3
R17	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	36	puas	3
R18	1	2	1	4	2	4	4	4	4	3	29	cukup	2
R19	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38	puas	3
R20	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	37	puas	3
R21	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38	puas	3
R22	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	37	puas	3
R23	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38	puas	3
R24	4	1	1	2	2	2	4	4	4	4	28	cukup	2
R25	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38	puas	3
R26	3	1	4	4	4	4	3	1	4	4	32	puas	3
R27	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	puas	3
R28	2	2	3	4	1	4	4	4	4	4	32	cukup	2
R29	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	37	puas	3
R30	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	37	puas	3
R31	1	2	3	4	2	5	4	4	4	4	33	cukup	2
R32	2	2	2	2	3	5	4	4	4	4	32	cukup	2
R33	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	34	cukup	2
R34	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	26	cukup	2
R35	2	4	4	3	2	2	5	1	1	4	28	cukup	2
R36	1	1	1	5	1	4	4	3	4	4	28	cukup	2
R37	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	32	cukup	2
R38	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	27	cukup	2
R39	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	32	cukup	2
R40	3	2	2	4	2	4	4	4	4	4	33	cukup	2
R41	4	2	2	3	3	4	4	2	3	3	30	cukup	2

TABULASI DATA
VARIABEL KEPUASAN (Y)

R42	2	2	1	3	2	4	3	3	2	3	25	cukup	2
R43	2	1	1	2	2	4	4	4	4	4	28	cukup	2
R44	2	2	2	4	3	4	3	5	4	3	32	cukup	2
R45	4	3	2	4	3	4	4	2	3	4	33	cukup	2
R46	4	2	1	4	2	4	4	3	4	3	31	cukup	2
R47	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	30	cukup	2
R48	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	32	cukup	2
R49	3	3	1	4	1	4	3	4	3	4	30	cukup	2
R50	3	3	1	4	1	4	3	4	3	4	30	cukup	2
R51	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	32	cukup	2
R52	2	1	1	4	1	4	4	4	4	4	29	cukup	2
R53	2	1	1	4	1	4	4	4	4	4	29	cukup	2
R54	2	1	1	4	1	4	4	4	4	4	29	cukup	2
R55	2	1	1	4	1	4	4	4	4	4	29	cukup	2
R56	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38	puas	3
R57	2	1	1	4	1	4	4	4	4	4	29	cukup	2
R58	2	1	1	4	1	4	4	4	4	4	29	cukup	2
R59	2	1	2	4	1	4	4	4	4	4	30	cukup	2
R60	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	37	puas	3
R61	2	4	1	4	2	4	4	4	3	3	31	cukup	2
R62	4	3	2	4	3	4	4	4	3	4	35	cukup	2
R63	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	36	puas	3
R64	4	3	4	2	3	3	5	4	4	4	36	puas	3
R65	1	1	1	4	1	4	4	4	3	4	27	cukup	2
R66	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	34	puas	3
R67	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	34	cukup	2
R68	2	2	1	3	4	4	4	3	2	3	28	cukup	2
R69	4	2	3	4	3	4	4	4	2	4	34	cukup	2
R70	2	1	2	4	2	4	4	4	4	4	31	cukup	2
R71	3	2	4	2	3	4	4	4	4	2	32	cukup	2
R72	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	36	puas	3
R73	4	2	2	4	3	4	4	4	3	4	34	puas	3
R74	4	1	2	4	3	5	4	4	4	4	35	puas	3
R75	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	36	puas	3
R76	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	35	puas	3

LAMPIRAN 5

OUTPUT PENGOLAHAN DATA

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Kompensasi

Correlations

		Kompensasi_Total
Kompensasi_1	Pearson Correlation	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Kompensasi_2	Pearson Correlation	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Kompensasi_3	Pearson Correlation	.388*
	Sig. (2-tailed)	.034
	N	30
Kompensasi_4	Pearson Correlation	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Kompensasi_5	Pearson Correlation	.403*
	Sig. (2-tailed)	.027
	N	30
Kompensasi_6	Pearson Correlation	.374*
	Sig. (2-tailed)	.042
	N	30
Kompensasi_7	Pearson Correlation	.469**
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	30
Kompensasi_8	Pearson Correlation	.314
	Sig. (2-tailed)	.091
	N	30
Kompensasi_9	Pearson Correlation	.367*
	Sig. (2-tailed)	.046
	N	30
Kompensasi_Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.621	.625	9

2. Motivasi

Correlations

		Motivasi_9	Motivasi_Tot al
Motivasi_1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.399* .029 30	.622** .000 30
Motivasi_2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.471** .009 30	.669** .000 30
Motivasi_3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.392* .032 30	.428* .018 30
Motivasi_4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.020 .915 30	.584** .001 30
Motivasi_5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.575** .001 30	.706** .000 30
Motivasi_6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.154 .415 30	.694** .000 30
Motivasi_7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.093 .625 30	.389* .034 30
Motivasi_8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.254 .176 30	.538** .002 30
Motivasi_9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 30	.665** .000 30
Motivasi_Total	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.665** .000 30	1 30

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.712	.769	9

3. Kepuasan Kerja

Correlations

		Kepuasan_10	Kepuasan_Total
Kepuasan_1	Pearson Correlation Sig.	.458*	.779**
	(2-tailed)	.011	.000
	N	30	30
Kepuasan_2	Pearson Correlation Sig.	.095	.498**
	(2-tailed)	.618	.005
	N	30	30
Kepuasan_3	Pearson Correlation Sig.	.014	.526**
	(2-tailed)	.942	.003
	N	30	30
Kepuasan_4	Pearson Correlation Sig.	.361	.533**
	(2-tailed)	.050	.002
	N	30	30
Kepuasan_5	Pearson Correlation Sig.	.129	.519**
	(2-tailed)	.497	.003
	N	30	30
Kepuasan_6	Pearson Correlation Sig.	.343	.340
	(2-tailed)	.064	.066
	N	30	30
Kepuasan_7	Pearson Correlation Sig.	.275	.454*
	(2-tailed)	.141	.012
	N	30	30
Kepuasan_8	Pearson Correlation Sig.	.308	.744**
	(2-tailed)	.104	.000
	N	29	29
Kepuasan_9	Pearson Correlation Sig.	.332	.697**
	(2-tailed)	.073	.000
	N	30	30
Kepuasan_10	Pearson Correlation Sig.	1	.496**
	(2-tailed)		.005
	N	30	30
Kepuasan_Total	Pearson Correlation Sig.	.496**	1
	(2-tailed)	.005	
	N	30	30

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.760	.777	10

B. Analisis Deskriptif

1. Usia

Menentukan Rentang Frekuensi Usia

a. Menentukan Rentang

Usia tertinggi di data kuesioner: 55 tahun

Usia terendah di data kuesioner: 24 tahun

Jadi rentangnya $R=55-24 = 31$

b. Menentukan banyak kelas

$$K= 1 + 3,3 \text{ Log } (N)$$

$$= 1 + 3,3 (76)$$

$$= 1 + 6,20$$

$$=7,20= 7$$

c. Menentukan Panjang kelas interval (K1)

Interval= rentang/banyak kelas = $31/7 = 4,42 \gg 4$

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24-27 tahun	20	26.3	26.3	26.3
	28-31 tahun	12	15.8	15.8	42.1
	32-35 tahun	10	13.2	13.2	55.3
	36-39 tahun	13	17.1	17.1	72.4
	40-43 tahun	15	19.7	19.7	92.1
	44-47 tahun	2	2.6	2.6	94.7
	48-51 tahun	2	2.6	2.6	97.4
	52-55 tahun	2	2.6	2.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

2. Jenis Kelamin

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	12	15.8	15.8	15.8
	perempuan	64	84.2	84.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

3. Status Pernikahan

Status_Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sudah Menikah	48	63.2	63.2	63.2
	Belum Menikah	26	34.2	34.2	97.4
	Janda/Duda	2	2.6	2.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

4. Pendidikan Terakhir

Pendidikan_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIII	58	76.3	76.3	76.3
	S1	8	10.5	10.5	86.8
	Profesi	10	13.2	13.2	100.0
		76	100.0	100.0	

5. Lama Kerja

Lama_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	25	32.9	32.9	32.9
	>5 tahun	51	67.1	67.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

6. Status Kepegawaian

Status_Kepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Non PNS	76	100.0	100.0	100.0

7. Jabatan

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perawat Terampil	18	23.7	23.7	23.7
	Perawat Mahir	5	6.6	6.6	30.3
	Perawat Penyelia	2	2.6	2.6	32.9
	Perawat Ahli Pertama	3	3.9	3.9	36.8
	Perawat Ahli Muda	6	7.9	7.9	44.7
	Perawat Ahli Madya	40	52.6	52.6	97.4
	Perawat Ahli Utama	2	2.6	2.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

8. Penghasilan

Penghasilan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<3.000.000	19	25.0	25.0	25.0
	3.000.000-5.000.000	49	64.5	64.5	89.5
	>5.000.000	8	10.5	10.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

9. Status Pekerjaan

Status_Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Fungsional	66	86.8	86.8	86.8
	Struktural	10	13.2	13.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

C. Distribusi Variabel Penelitian

1. Kompensasi

kompensasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	8	10.5	10.5	10.5
	Sedang	60	78.9	78.9	89.5
	Tinggi	8	10.5	10.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

2. Motivasi

motivasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	40	52.6	52.6	52.6
	Tinggi	36	47.4	47.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

3. Kepuasan Kerja

kepuasan_kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	68	89.5	89.5	89.5
	Tinggi	8	10.5	10.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

D. Analisis Pengaruh Antar Variabel

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.93692949
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.061
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.050 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.385
Point Probability		.000

2. Uji Heteroskadisitas

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7.471	2	3.735	1.113	.334b
Residual	244.891	73	3.355		
Total	252.362	75			

3. Uji multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.226	5.088		.634	.528		
	kompensasi	.447	.072	.548	6.174	.000	.990	1.010
	motivasi	.516	.148	.309	3.480	.001	.990	1.010

4. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.682a	.465	.443	2.86818	1.740

5. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.226	5.088		.634	.528
	Kompensasi	.447	.072	.548	6.174	.000
	Motivasi	.516	.148	.309	3.480	.001

6. Uji Stimultan (Bersama-sama)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	488.070	2	244.035	27.538	.000 ^b
	Residual	646.917	73	8.862		
	Total	1134.987	75			

7. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 ^a	.430	.414	2.97689

LAMPIRAN 6

DOKUMENTASI KEGIATAN

DOKUMENTASI KEGIATAN

A. Seminar Proposal – 12 Januari 2024



B. Penelitian Skripsi 15 Febuari – 25 Maret 2024



C. Seminar Hasil Penelitian - 03 April 2024

