

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
PERAWAT RAWAT INAP RSUD SIDIKALANG KABUPATEN DAIRI TAHUN 2018****YESSY SYAHRADESI  
STIKES NURUL HASANAH KUTACANE****ABSTRACT**

Job satisfaction is influenced by many factors, one of which is Herzberg's theory of motivation factors. Empirically leadership influences job satisfaction by 66.1%. in addition compensation also has an effect on satisfaction, seen from the results of research by I Putu and Komang with a significance value of 0,000. From the survey conducted and the problems that occurred in Sidikalang Hospital regarding the lack of job satisfaction for nurses regarding the leadership of the head of the room, work motivation, and compensation.

This study aims to determine the relationship of Leadership, Motivation and Compensation with Nurse Job Satisfaction in Sidikalang Hospital, Dairi District in 2018. This study used an analytical survey approach with a cross sectional design. The population was 75 inpatients inpatient care at Sidikalang Hospital, all of which were used as samples. Data collection is done by distributing questionnaires to inpatient nurses. Data analysis using Chi-Square test with a confidence level of 95% ( $p < 0.05$ ).

The results showed that the leadership of the head of the room ( $p = 0.00$ ), nurse work motivation ( $p = 0.001$ ) and nurse work compensation ( $p = 0.022$ ) had a relationship with nurse job satisfaction where the value of  $p < 0.05$ . The most influential factor on job satisfaction is the leadership of the head of the room, where the value of Exp (B) is 44,246 times by showing nurses who feel dissatisfied with their work may be due to poor leadership compared to nurses who are satisfied. It is recommended for the head of the room to adopt a consultative leadership style and be responsive in increasing nurse job satisfaction.

Keywords: nurse job satisfaction, head room leadership, nurse work motivation, nurse work compensation.

**PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas sumberdaya manusia sebagai karyawan dan pelaku layanan dalam suatu organisasi (Zeithaml., 1990, dalam Grace W. Susanto, 2001). Pada dasarnya untuk mendapatkan sumberdaya manusia yang sesuai dengan kebutuhan diperlukan suatu strategi dalam mengelolah sumberdaya manusia, pengelolaan sumberdaya manusia yang baik akan memberikan kemajuan bagi perusahaan terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang (Fadhilah, 2010). Menurut Depkes RI (2012), rumah sakit merupakan suatu institusi pelayanan kesehatan perorangan yang mempunyai sumberdaya manusia (SDM) yang kualitasnya sangat berperan dalam menunjang pelayanan kesehatan tersebut. Dalam meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit peran perawat sangat penting, menurut Nursalam (2014) bahwa perawat mempunyai kemampuan dan kewenangan dalam melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimilikinya yang diperoleh melalui pendidikan keperawatan. Untuk itu dalam melaksanakan tugasnya pihak rumah sakit harus memperhatikan kepuasan kerja perawat agar mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit dapat berjalan dengan baik. Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan. Karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja apabila yang didapat dari pekerjaannya sama bahkan lebih dari yang diharapkannya (Gomes, 2003).

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak factor dan ada beberapa teori mengenai kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Herzberg dalam Luthans (2011) yang terdiri dari faktor motivator dan factor *hygiene*. Faktor motivator berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri (*job content*) atau disebut juga sebagai aspek intristik dalam pekerjaan. Sedangkan factor *hygiene* (*job content*), yaitu faktor yang berada di sekitar pelaksanaan pekerjaan, berhubungan dengan aspek ekstrinsik pekerja.

Sementara itu, Siagian (2002) menjelaskan penyebab ketidakpuasan kerja dapat beraneka ragam seperti kondisi kerja yang tidak memuaskan, penghasilan yang dirasa rendah, hubungan yang tidak sesuai antara atasan maupun rekan kerja, kebijakan administrasi, kebijakan organisasi serta faktor-faktor lain. Herberg dalam Umar (2008) menyebutkan faktor-faktor yang berperan sebagai ketidakpuasan terhadap individu adalah kebijakan dan manajemen, gaji, hubungan dengan mitra kerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan bawahan, status, dan rasa aman.

Secara empiris faktor kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, hal ini didukung oleh penelitian Herdiyanti (2010) menyatakan bahwa pentingnya seorang pemimpin dalam memberikan tugas-tugas kepada bawahannya dengan menjelaskan apa yang seharusnya mereka kerjakan, maka pemimpin sangat berhubungan erat dengan kepuasan kerja pegawai, dengan nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) = 0,661 berarti pengaruh dari kepemimpinan adalah sebesar 66,1 % terhadap kepuasan kerja. Susilo dan Durrotun (2006), yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dengan gaya kepemimpinan yang dianggap paling sesuai dan sangat menentukan kepuasan kerja hal ini didasarkan dari hasil wawancara yang telah dilakukan. Selanjutnya, motivasi dalam bekerja juga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja biasanya muncul dari pekerjaan yang menarik karena karyawan yang mengerjakan itu sungguh-sungguh menumpahkan perhatiannya dan menyukai pekerjaan tersebut. Dengan demikian motivasi kerja karyawan merupakan faktor penting yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan dimana karyawan itu bekerja. Selain itu, motivasi kerja juga akan mempengaruhi peranan penting bagi output maupun input dari perusahaan, baik itu dari segi kuantitas maupun kualitas (Nurul Aini, 2014).

Selain kepemimpinan, motivasi dan kompensasi juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan seseorang. Karena dengan menerima kompensasi yang sesuai seorang pegawai dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut I Putu dan Komang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan, hasil penelitian dari I Putu dan Komang (2014) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, hal ini juga didukung oleh hasil penelitian Yusron, dkk (2015) dengan nilai signifikansi 0,036 yang berarti bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa hal yang menjadi persoalan tentang kompensasi, yakni kurangnya gaji dan insentif yang diterima atau tidak sesuai dengan tindakan yang telah dilakukan, menyebabkan pegawai tidak puas atas apa yang telah diterima, sehingga pegawai mencari peluang untuk bekerja ditempat lain, dan akan menyebabkan kualitas pekerjaan yang tidak optimal.

Kompensasi bertujuan untuk menjalin ikatan kerjasama antara instansi dengan pegawai, artinya yaitu terjalinnya kerjasama secara formal akan terbentuk komitmen yang jelas mengenai hak dan kewajiban yang harus dilakukan masing-masing, memberikan kepuasan kepada pegawai, artinya yaitu melalui kepuasan yang dirasakan para pegawai, maka pegawai akan memberikan prestasinya yang terbaik, dan juga pegawai bersemangat dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, untuk menciptakan rasa tanggung jawab dan disiplin kerja bagi pegawainya.

Rumah Sakit Umum Daerah Sidikalang Kabupaten Dairi adalah Rumah Sakit Type C milik Pemerintah Daerah Kabupaten Dairi. RSUD Sidikalang kab Dairi adalah Rumah Sakit Umum Daerah yang bergerak dalam bidang pelayanan medis atau kesehatan masyarakat, dengan maksud dan tujuannya adalah untuk membantu pemerintah serta melayani masyarakat dalam bidang peningkatan derajat kesehatan baik kesehatan jasmani, rohani maupun sosial. Dari survei awal yang dilakukan peneliti kepada beberapa para perawat di rumah sakit tentang persepsinya tentang kepuasan kerja, ternyata beberapa dari perawat menyatakan kurang puas. Kurang puasnya ini juga disebabkan oleh masalah kepemimpinan kepala ruangan, motivasi kerja dan kompensasi kerja. Persoalan menyangkut kepemimpinan adalah menyangkut komunikasi dan gaya kepemimpinan. Sedangkan persoalan menyangkut motivasi kerja perawat adalah seperti rasa pengakuan kebersamaan, kelayakan tempat dan ruangan bekerja, dan keamanan dalam bekerja. Selanjutnya, persoalan tentang kompensasi, yakni tidak tepatnya waktu pemberian gaji yang diterima setiap bulannya menyebabkan pegawai bermalas-malasan, juga tidak adanya perhitungan jam lembur yang sering menyebabkan pegawai merasa kurang puas dan tidak loyal terhadap rumah sakit, sehingga beberapa pegawai mencari peluang untuk bekerja ditempat lain, dan menyebabkan kualitas pekerjaan yang tidak optimal. Kemudian, begitu juga dengan tidak adanya *reward* atau bonus yang diterima atas peningkatan kinerja

pegawai, sehingga pegawai tidak termotivasi untuk bekerja secara maksimal karena tidak terpuaskannya atas gaji yang diterima. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa persoalan di RSUD Sidikalang Kab Dairi adalah adanya kesenjangan antara kepuasan kerja perawat dengan kepemimpinan kepala ruangan, motivasi kerja perawat itu sendiri dan kompensasi kerja perawat. Persoalan ini bila dibiarkan terus tentunya akan memberikan dampak lebih jauh yaitu menurunnya kualitas pelayanan rumah sakit dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan hal tersebut, maka penulis berkeinginan melakukan penelitian dengan judul "Hubungan Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai RSUD Sidikalang". Dan hasil penelitian ini diharapkan dapat ditemukan rekomendasi-rekomendasi kebijakan dan perbaikan di masa depan guna meningkatkan peran dan kualitas pelayanan RSUD Sidikalang.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey* analitik dengan rancangan *cross sectional*, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan kepemimpinan kepala ruangan, motivasi kerja perawat, dan kompensasi kerja perawat terhadap kepuasan kerja perawat. Rancangan *cross sectional* dipilih dengan alasan semua variabel penelitian baik variabel independen maupun variabel dependen diambil dan dikumpulkan pada waktu yang sama

### **Populasi dan Sampel**

1. Populasi

Pada penelitian ini populasi seluruh perawat RSUD Dairi yang berjumlah 75 perawat tetap perawat rawat inap.

2. Sampel

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh. Dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, yaitu seluruh perawat rawat inap RSUD Sidikalang. Dengan demikian, maka diperoleh sampel penelitian sebanyak 75 perawat tetap perawat rawat inap.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah:

1. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner, yaitu perawat RSUD Sidikalang Kab Dairi sebanyak 75 perawat yang dijadikan sampel penelitian.
2. Jenis dan Sumber Data, sumber data berasal dari data primer dan data sekunder.
  - a. Data primer, yakni diambil langsung kepada responden (perawat) dengan berpedoman pada kuesioner yang telah dipersiapkan terlebih dahulu. Data primer didapatkan secara langsung melalui penyebaran angket.
  - b. Data sekunder, yakni data yang diperoleh dari RSUD Sidikalang Kab Dairi berupa dokumen atau laporan-laporan data yang terkait dengan permasalahan penelitian ini, seperti jumlah dan identitas perawat, riwayat rumah sakit.

### **Aspek Pengukuran**

Aspek pengukuran adalah unsur penelitian yang menjelaskan bagaimana cara menentukan variabel lain dan mengukur suatu variabel, sehingga aspek pengukuran ini merupakan suatu informasi ilmiah yang dapat membantu peneliti lain yang ingin menggunakan variabel yang sama dan dapat ditentukan kebenarannya oleh orang lain berdasarkan variabel yang digunakan.

1. **Kepemimpinan kepala ruangan (X<sub>1</sub>)**

Untuk mengukur bentuk kepemimpinan kepala ruangan yang dilakukan kepada perawat maka peneliti membuat 9 pernyataan dengan menggunakan skala likert. Untuk pernyataan dengan pilihan jawaban, pemberian skor pada tiap item adalah sbb: Sangat setuju dengan nilai 5, Setuju dengan nilai 4, Kurang setuju dengan nilai 3, Tidak setuju dengan nilai 2, dan Sangat tidak setuju dengan nilai 1. Sehingga berdasarkan jawaban responden terdapat nilai tertinggi yaitu 45 dan nilai terendah yaitu 9. Dengan demikian dapat dikategorikan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Buruk bila skor nilai jawaban 9-27
2. Kepemimpinan Baik bila skor nilai jawaban 28-45

## 2. Motivasi kerja perawat ( $X_2$ )

Usaha kepala ruangan untuk mendorong keinginan perawat agar dapat melakukan pekerjaan secara maksimal guna meningkatkan kinerja perawat. Maka peneliti membuat 21 pernyataan dengan menggunakan skala likert. Untuk pernyataan dengan pilihan jawaban, pemberian skor pada tiap item adalah sbb: Sangat setuju dengan nilai 5, Setuju dengan nilai 4, Kurang setuju dengan nilai 3, Tidak setuju dengan nilai 2, dan Sangat tidak setuju dengan nilai 1. Sehingga berdasarkan jawaban responden terdapat nilai tertinggi yaitu 105 dan nilai terendah yaitu 21. Dengan demikian dapat dikategorikan sebagai berikut :

1. Motivasi Rendah bila skor nilai jawaban 21-62
2. Motivasi Tinggi bila skor nilai jawaban 63-105

## 3. Kompensasi kerja perawat ( $X_3$ )

Kompensasi yang diterima oleh perawat dari pihak rumah sakit, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Maka peneliti membuat 6 pertanyaan dengan menggunakan skala likert. Untuk pernyataan dengan pilihan jawaban, pemberian skor pada tiap item adalah sbb: Ya dengan nilai 1 dan Tidak dengan nilai 0. Sehingga berdasarkan jawaban responden kategorisasi pada bagian ini adalah sebagai berikut: Nilai skor tertinggi yaitu 6 dan Nilai skor terendah yaitu 0. Dengan demikian dapat dikategorikan sebagai berikut :

1. Kompensasi tidak sesuai bila skor nilai jawaban 0-3
2. Kompensasi sesuai bila skor nilai jawaban 4-6

## 4. Kepuasan kerja perawat ( $Y$ )

Suatu sikap emosional positif perawat RSUD Sidikalang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Perawat akan menjadi loyal dengan instansinya apabila mereka merasa puas. Maka peneliti membuat 8 pernyataan dengan menggunakan skala likert. Untuk pernyataan dengan pilihan jawaban, pemberian skor pada tiap item adalah sbb: Sangat setuju dengan nilai 5, Setuju dengan nilai 4, Kurang setuju dengan nilai 3, Tidak setuju dengan nilai 2, dan Sangat tidak setuju dengan nilai 1. Sehingga berdasarkan jawaban responden terdapat nilai tertinggi yaitu 40 dan nilai terendah yaitu 8. Dengan demikian dapat dikategorikan sebagai berikut :

1. Tidak Puas bila skor total 8-24
2. Puas i bila skor total 25-40

## Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang baik perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrument penelitian (kuesioner) yang dipakai cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat. Sugiono (2012) menyatakan bahwa instrument dikatakan valid, apabila instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada sampel 30 orang di luar lokasi penelitian. Adapun pemilihan lokasi dengan pertimbangan tempat tersebut memiliki karakteristik yang sama dengan lokasi penelitian. Uji validitas suatu instrument kuesioner dilakukan dengan mengukur korelasi antara butir soal dengan skor total pada analisis korelasi dengan melihat nilai *correlation corrected item*, dengan ketentuan jika nilai  $r_{hitung} > r_{table}$  maka dinyatakan valid dan sebaliknya jika nilai  $r_{hitung} < r_{table}$  dinyatakan tidak valid.

Reliabilitas data merupakan indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur dapat menunjukkan ketepatan dan dapat dipercaya dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, yaitu menganalisis realibilitas alat ukur dari satu kali pengukuran bila *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  maka dinyatakan reliabel dan bila *Cronbach's Alpha*  $< 0,60$  maka dinyatakan tidak reliabel (Sugiono, 2012). Hasil uji validitas dan realibilitas kuesioner dapat dilihat pada table dibawah ini :

**Tabel Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Butir Instrumen Variabel Dependen (kepuasan kerja)**

Variabel	Nilai <i>Corrected Item Total Correlation</i>	r tabel	Keterangan
Kepuasan kerja1	0.511	0.361	Valid
Kepuasan kerja2	0.444	0.361	Valid
Kepuasan kerja3	0.631	0.361	Valid
Kepuasan kerja4	0.769	0.361	Valid
Kepuasan kerja5	0.710	0.361	Valid
Kepuasan kerja6	0.711	0.361	Valid
Kepuasan kerja7	0.444	0.361	Valid
Kepuasan kerja8	0.495	0.361	Valid

Reliabilitas *Cronbach's Alpha* = 0.839

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh variable kepuasan kerja sebanyak 8 pernyataan mempunyai nilai r-hitung > 0.361 (r-tabel) dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0.813 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan variable kepuasan kerja valid dan reliabel.

**Tabel Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Butir Instrumen Variabel Independen (kepemimpinan)**

Variabel	Nilai <i>Corrected Item Total Correlation</i>	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan1	0.412	0.361	Valid
Kepemimpinan2	0.523	0.361	Valid
Kepemimpinan3	0.736	0.361	Valid
Kepemimpinan4	0.874	0.361	Valid
Kepemimpinan5	0.543	0.361	Valid
Kepemimpinan6	0.376	0.361	Valid
Kepemimpinan7	0.445	0.361	Valid
Kepemimpinan8	0.590	0.361	Valid
Kepemimpinan9	0.755	0.361	Valid

Reliabilitas *Cronbach's Alpha* = 0.848

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh variable kepemimpinan sebanyak 9 pernyataan mempunyai nilai r-hitung > 0.361 (r-tabel) dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0.848 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan variable kepemimpinan valid dan reliabel.

**Tabel Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Butir Instrumen Variabel Independen (motivasi)**

Variabel	Nilai <i>Corrected Item Total Correlation</i>	r tabel	Keterangan
Motivasi1	0.481	0.361	Valid
Motivasi2	0.413	0.361	Valid
Motivasi3	0.708	0.361	Valid
Motivasi4	0.883	0.361	Valid
Motivasi5	0.589	0.361	Valid

Motivasi6	0.478	0.361	Valid
Motivasi7	0.504	0.361	Valid
Motivasi8	0.701	0.361	Valid
Motivasi9	0.767	0.361	Valid
Motivasi10	0.481	0.361	Valid
Motivasi11	0.413	0.361	Valid
Motivasi12	0.708	0.361	Valid
Motivasi13	0.883	0.361	Valid
Motivasi14	0.589	0.361	Valid
Motivasi15	0.478	0.361	Valid
Motivasi16	0.504	0.361	Valid
Motivasi17	0.701	0.361	Valid
Motivasi18	0.767	0.361	Valid
Motivasi19	0.594	0.361	Valid
Motivasi20	0.500	0.361	Valid
Motivasi21	0.488	0.361	Valid

Reliabilitas *Cronbach's Alpha* = 0.933

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh variable motivasi sebanyak 21 pernyataan mempunyai nilai  $r$ -hitung > 0.361 ( $r$ -tabel) dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0.933 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan variable motivasi valid dan reliabel.

**Tabel Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Butir Instrumen Variabel Independen (kompensasi)**

Variabel	Nilai <i>Corrected Item Total Correlation</i>	$r$ tabel	Keterangan
Kompensasi1	0.684	0.361	Valid
Kompensasi2	0.640	0.361	Valid
Kompensasi3	0.620	0.361	Valid
Kompensasi4	0.652	0.361	Valid
Kompensasi5	0.671	0.361	Valid
Kompensasi6	0.482	0.361	Valid

Reliabilitas *Cronbach's Alpha* = 0.839

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh variable kompensasi sebanyak 6 pertanyaan mempunyai nilai  $r$ -hitung > 0.361 ( $r$ -tabel) dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0.839 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan variable kompensasi valid dan reliabel.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**KESIMPULAN**

1. Kepemimpinan kepala ruangan mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Sidikalang, artinya buruknya kepemimpinan kepala ruangan menyebabkan ketidakpuasan kerja perawat.
2. Motivasi kerja perawat mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Sidikalang, artinya rendahnya motivasi kerja perawat menyebabkan ketidakpuasan kerja perawat.

3. Kompensasi kerja perawat mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Sidikalang, artinya ketidak sesuaian kompensasi kerja perawat yang diberikan menyebabkan ketidakpuasan kerja perawat.
4. Variabel yang paling dominan berhubungan dengan kepuasan kerja perawat adalah kepemimpinan kepala ruangan. Hasil penelitian menunjukkan perawat yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya kemungkinan 44,246 kali disebabkan karena kepemimpinan yang buruk dibandingkan perawat yang merasa puas. Hubungan kepemimpinan kepala ruangan, motivasi kerja perawat dan kompensasi kerja perawat terhadap kepuasan kerja perawat sebesar 86,7 % (*overall percentage* 86,7), sedangkan sisanya 13,3 % disebabkan oleh faktor lainnya.

## SARAN

Bagi Manajemen Keperawatan RSUD Sidikalang:

1. Diharapkan dapat menerapkan gaya kepemimpinan konsultatif dan responsive dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja perawat dengan cara meningkatkan kenyamanan ruangan dan lingkungan rumah sakit serta melengkapi fasilitas kerja perawat.
3. Berusaha untuk meningkatkan pendapatan perawat lebih besar atau minimal sama dengan pendapatan perawat di rumah sakit lain, dan menyampaikan kepada perawat bahwa perawat mempunyai andil yang besar dalam menghasilkan income pendapatan rumah sakit.
4. Untuk perawat PNS, penilaian kinerja lebih objektif agar bisa dievaluasi kemampuan mereka dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Kemudian dapat dilakukan tindakan-tindakan untuk meningkatkan kinerja mereka, seperti pelatihan manajemen asuhan keperawatan profesional. Selain itu manajemen, hendaknya melakukan kajian kepuasan kerja secara berkala. Dengan kajian ini dapat diketahui indikasi kepuasan pada umumnya dan hal-hal apa saja yang perlu mendapatkan perbaikan secara berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsini, 2003, *Manajemen Penelitian*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Kartini, Kartono. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja GrafindoPersada
- Hidayat, A. Aziz Alimul (2011). *Metodologi Penelitian Kebidanan & Teknik Analisa Data*. Jakarta: Salemba Medika
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63 Tahun 2003 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelayanan.
- Luthans, Fred 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2008 tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelayanan Perijinan Terpadu di Daerah.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005 *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Stinger Robert. 2002. *Ledeanship and Organizational Climate*. Prentice Hail New Jersey
- Soepardan, S. (2008). *Konsep Kebidanan*. Jakarta : EGC
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- \_\_\_\_\_, 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Slameto. *Belajar & Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi*. Jakarta: Rineka Cipta; 2010
- Sukardi. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Embat: Jakarta