

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK
TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT
PANTI RAPIH YOGYAKARTA**

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana

Manajemen (S1)

Pada Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta



Disusun oleh:

Putri Citra Kusuma Dewi

NPM: 14 03 21641

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

NOVEMBER 2020

Skripsi

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK
TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT
PANTI RAPIH YOGYAKARTA**



Disusun oleh:

PUTRI CITRA KUSUMA DEWI

NPM: 14 03 21641

Telah dibaca dan disetujui oleh:

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read "M. Parnawa Putranta", is written over a light-colored, textured rectangular background.

M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D.

3 Juni 2020



SURAT KETERANGAN

No. 893/J/I

Berdasarkan dari Ujian Pendadaran yang diselenggarakan pada hari Jumat, 6 November 2020 dengan susunan penguji sebagai berikut:

- | | |
|-------------------------------------|---------------|
| 1. Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si. | Ketua Penguji |
| 2. M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D. | Anggota |
| 3. Drs. D. Koeshartono, MM. | Anggota |

Tim Penguji Pendadaran Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta telah memutuskan bahwa:

Nama : Putri Citra Kusuma Dewi

NPM : 140321641

Dinyatakan

Lulus Dengan Revisi

Pada saat ini skripsi Putri Citra Kusuma Dewi telah selesai direvisi dan revisian tersebut telah diperiksa dan disetujui oleh semua anggota panitia penguji.

Surat Keterangan ini dibuat agar dapat digunakan untuk keperluan Yudisium kelulusan Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UAJY.

Dekan,

Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK
TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT
PANTI RAPIH YOGYAKARTA**

benar-benar hasil karya saya sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam skripsi ini dalam catatan perut dan daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiasi sebagian atau seluruhnya dari skripsi ini, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 3 Juni 2020

Yang menyatakan



Putri Citra Kusuma Dewi

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadiran Tuhan Yesus Kristus dan Bunda Maria berkat kasih setia yang menyertai peneliti selama proses penyusunan dan persiapan untuk penelitian ini, sehingga skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT PANTI RAPIH YOGYAKARTA”** dapat diselesaikan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, dukungan, serta doa dari berbagai pihak ketika menyelesaikan skripsi ini. Maka dari itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
2. Ibu Debora Wintriarsi H., SE., MM., M.Sc., selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
3. Bapak M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D., selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia memberikan waktu, masukan, bimbingan, dan pendampingan kepada peneliti secara penuh hingga skripsi ini dapat diselesaikan.

4. Seluruh dosen dan karyawan Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang telah memberikan ilmu, pelayanan, dan pertolongan kepada peneliti selama menempuh pendidikan.
5. Ibu Fransiska Dheny Herdhiyati, Ibu Prima, Bapak Bono, para perawat, dan seluruh karyawan di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta yang telah bersedia meluangkan waktu serta membantu peneliti selama penelitian di rumah sakit.
6. Ibu Yuliana Ganita Intan Kusuma yaitu Mama peneliti dan Angela Alvina Kusuma Wati yaitu adik peneliti yang telah banyak membantu, mendukung, serta mendoakan agar skripsi ini dapat berjalan dengan lancar.
7. Pihak-pihak lain yang belum dapat peneliti sebutkan satu per satu.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih belum sempurna, oleh karena itu peneliti menerima kritik dan saran yang membangun agar dapat melakukan perbaikan dimasa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penelitian selanjutnya dan seluruh pihak yang membaca skripsi ini.

Yogyakarta, 3 Juni 2020

Peneliti



Putri Citra Kusuma Dewi

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Kerja adalah rasa cinta yang terlihat.

Kahlil Gibran

**“Fokuslah menjadi produktif,
bukan sekadar sibuk saja.”**

Timothy Ferriss

**Serahkanlah perbuatanmu kepada Tuhan,
maka terlaksanalah segala rencanamu.**

Proverbs 16: 3

Karya ini dipersembahkan kepada:

Tuhan Yesus Kristus dan Keluarga

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Batasan Masalah.....	4
1.4 Tujuan Penelitian.....	6

1.5	Manfaat Penelitian.....	6
1.6	Sistematika Penulisan.....	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....9

2.1	Kepuasan Kerja.....	9
2.1.1	Devinisi Kepuasan Kerja.....	9
2.1.2	Dimensi Kepuasan Kerja.....	10
2.1.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	10
2.1.4	Dampak Kepuasan Kerja.....	11
2.2	Motivasi.....	12
2.2.1	Definisi Motivasi.....	12
2.2.2	Komponen Motivasi.....	13
2.3	Motivasi Intrinsik.....	13
2.4	Motivasi Ekstrinsik.....	14
2.5	Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi.....	15
2.6	Penelitian Terdahulu.....	16
2.7	Hipotesis.....	17
2.7.1	Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja.....	17
2.7.2	Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja.....	18
2.8	Kerangka Penelitian.....	19

BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	21
3.1 Bentuk Penelitian.....	21
3.2 Objek Penelitian.....	22
3.3 Populasi, Sampel, dan Metode Pengambilan Sampel.....	22
3.3.1 Populasi.....	22
3.3.2 Ukuran Sampel.....	22
3.3.3 Metode Pengambilan Sampel.....	23
3.4 Sumber Data.....	25
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.6 Metode Pengukuran Data.....	26
3.7 Variabel Penelitian.....	26
3.8 Metode Pengujian Instrumen.....	27
3.8.1 Uji Validitas.....	27
3.8.2 Uji Reliabilitas.....	28
3.9 Metode Analisis Data.....	29
3.9.1 Analisis Deskriptif.....	29
3.9.2 Analisis Regresi.....	30
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	34
4.1 Pengujian Instrumen.....	34
4.1.1 Uji Validitas.....	35
4.1.2 Uji Reliabilitas.....	36

4.2	Analisis Data.....	37
4.2.1	Analisis Statistik Deskriptif Responden.....	38
4.2.2	Analisis Statistik Deskriptif Variabel.....	40
4.3	Pengujian Hipotesis.....	43
4.4	Pembahasan.....	45
4.4.1.	Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja.....	45
4.4.2.	Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja.....	46
BAB V PENUTUP.....		48
5.1	Kesimpulan.....	48
5.2	Implikasi Manajerial.....	49
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	52
5.4	Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA.....		55
LAMPIRAN.....		60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	19
--	----

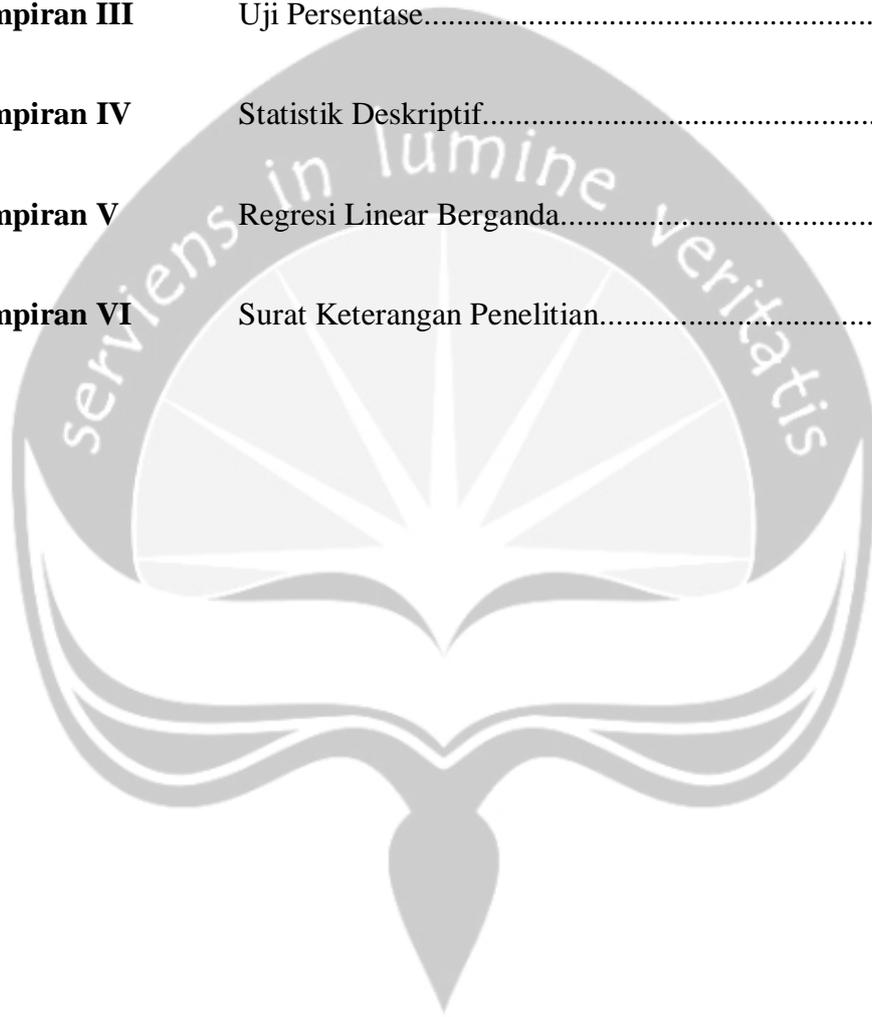


DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Bobot Penilaian Skala Likert.....	26
Tabel 3.2	Nilai dan Tingkat Keandalan Cronbach's Alpha.....	28
Tabel 3.3	Kategori Interval Kelas.....	30
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Kepuasan Kerja.....	35
Tabel 4.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	37
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Status Pernikahan, Status Kepegawaian, Status Keperawatan, Masa Kerja, Bagian Kerja, dan Tingkat Pendidikan Tertinggi.....	39
Tabel 4.4	Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Intrinsik.....	41
Tabel 4.5	Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Ekstrinsik.....	41
Tabel 4.6	Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	42
Tabel 4.7	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Kuesioner Penelitian.....	60
Lampiran II	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	66
Lampiran III	Uji Persentase.....	70
Lampiran IV	Statistik Deskriptif.....	73
Lampiran V	Regresi Linear Berganda.....	76
Lampiran VI	Surat Keterangan Penelitian.....	78



**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK
TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT
PANTI RAPIH YOGYAKARTA**

Disusun oleh:

Putri Citra Kusuma Dewi

NPM: 14 03 21641

Pembimbing:

M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat dengan status karyawan tetap di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta dengan jumlah sebanyak 108 perawat. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam bentuk *hard file*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Analisis statistik deskriptif pada setiap variabel dilakukan untuk mengetahui tingkat respon yang diberikan responden kepada variabel-variabel dalam penelitian ini dan dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa nilai *mean* dari variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan kepuasan kerja termasuk dalam kategori tinggi. Hasil dari analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan meningkatkan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, kepuasan kerja perawat dapat meningkat.

Kata kunci: motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, kepuasan kerja, dan uji regresi linear berganda.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Dunia kerja yang terus berkembang selalu menawarkan berbagai manfaat bagi masyarakat. Dalam hal kesehatan, keberadaan rumah sakit sangat dibutuhkan. Menurut keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 340/ MENKES/ PER/ III/ 2010, rumah sakit merupakan institusi yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara paripurna seperti rawat inap, rawat jalan, dan unit gawat darurat. Dalam rangka mencapai tujuan, maka rumah sakit perlu memperhatikan kondisi sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki, khususnya perawat sebagai tenaga kerja mayoritas di rumah sakit. Bintoro dan Daryanto (2017) mendefinisikan SDM sebagai daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seseorang namun sifatnya dipengaruhi oleh lingkungan. Dengan lebih memahami kondisi SDM maka rumah sakit dapat menentukan sistem pengelolaan yang baik dan tepat bagi para perawat.

Perawat menempati posisi terdepan dalam melindungi, menenangkan, menyembuhkan, serta mencegah pasien dari rasa sakit. Tingkat profesionalitas perawat dalam bekerja dapat diukur dari interaksi langsung atau cara perawatan mereka kepada pasien (Dieleman *et al.*, 2006 dalam Hee *et al.*, 2016). Dalam bekerja, sikap disiplin harus dimiliki oleh masing-masing perawat karena pekerjaan mereka berhubungan langsung dengan keselamatan pasien. Perawat yang berkualitas menjadi aset berharga bagi kemajuan rumah sakit.

Saat ini persaingan semakin ketat. Untuk menghadapi hal tersebut maka rumah sakit perlu meningkatkan kepuasan kerja pada perawat. Kepuasan kerja memiliki peran yang penting bagi keberhasilan rumah sakit karena mampu menumbuhkan perilaku kerja dan hasil kerja yang baik. Perawat yang memiliki perasaan puas terhadap pekerjaannya akan bersedia memberikan pelayanan kesehatan yang maksimal. Manfaat dari adanya kepuasan kerja dapat dirasakan oleh perawat, pasien, dan rumah sakit. Dengan demikian, upaya tersebut dapat membantu rumah sakit agar tetap bertahan ditengah situasi yang tidak menentu.

Menurut Robbins and Judge (2013) dalam Kadir *et al.*, (2017), kepuasan kerja adalah sikap seseorang yang menggambarkan perasaan positif terhadap pekerjaan. Besarnya kepuasan kerja dapat dilihat dari perbedaan antara apa yang diharapkan dengan apa yang dicapai pada pekerjaan. Maka dapat disimpulkan bahwa seseorang akan memiliki kepuasan kerja yang besar jika terdapat keseimbangan antara apa yang diharapkan dengan apa yang dicapai pada pekerjaan. Kepuasan kerja bersifat individual karena setiap perawat memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap perawat. Semakin banyak aspek pada pekerjaan yang sesuai dengan keinginan perawat maka semakin besar kepuasan kerja perawat. Kepuasan kerja mampu mencerminkan seberapa besar perawat menyukai pekerjaan. Frenky dan Leonard (2010) dalam Parimita *et al.*, (2014) mengungkapkan bahwa motivasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Motivasi adalah sebuah proses yang dimulai dengan kebutuhan psikologis yang mampu mengarahkan perawat untuk bersedia melakukan tindakan tertentu

demi tercapainya tujuan pribadi dan rumah sakit (Hee *et al.*, 2016). Motivasi dapat digunakan sebagai bujukan terhadap perilaku kerja perawat agar tujuan dari rumah sakit dapat tercapai (Balunywa, 2005 dalam Hee *et al.*, 2016). Secara umum, motivasi digolongkan menjadi 2 dimensi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Ryan dan Deci, 2000 dalam Hee *et al.*, 2016).

Motivasi intrinsik adalah kekuatan internal yang mendorong perawat agar melaksanakan tugas yang menurut mereka menarik, menantang, dan menyenangkan demi tercapainya tujuan pribadi dan rumah sakit (Lindner, 1998 dalam Hee *et al.*, 2016). Perawat yang memiliki motivasi intrinsik mampu menyelesaikan tugas dengan baik tanpa terpengaruh oleh faktor-faktor dari luar. Motivasi intrinsik menciptakan antusiasme pada perawat sehingga dapat bekerja dengan efektif, tekun, berdedikasi, dan terkontrol (Sansone dan Smitch, 2000 dalam Hee *et al.*, 2016).

Motivasi ekstrinsik adalah kekuatan eksternal yang mendorong perawat agar melaksanakan tugas melalui paksaan untuk mendapatkan imbalan demi tercapainya tujuan rumah sakit (Lindner, 1998 dalam Hee *et al.*, 2016). Imbalan tersebut berupa hubungan yang baik dengan rekan kerja, kondisi kerja yang mendukung, kelengkapan fasilitas, keamanan yang terjamin, jabatan, gaji, penghargaan, bonus, dan berbagai tunjangan tambahan (Muogbo, 2013 dalam Hee *et al.*, 2016). Penelitian ini menggunakan istilah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik karena kedua jenis motivasi tersebut dapat mengarahkan perawat untuk mencapai tujuan pribadi dan rumah sakit (Hee *et al.*, 2016).

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Panti Rapih yang beralamat di Jl. Cik Ditiro No. 30 Yogyakarta. Tahun 1927 menjadi titik awal berdirinya rumah sakit ini dan secara resmi dibuka sejak tahun 1929. Tujuan dari rumah sakit ini adalah meringankan penderitaan sesama dengan semangat cinta kasih dan melayani serta merawat orang sakit sesuai dengan ajaran Injil.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka inti permasalahan penelitian akan dirumuskan dalam bentuk pertanyaan yang mencakup:

1. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta?

1.3.Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terfokus maka disusun batasan penelitian yang mencakup:

- a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan (Hasibuan, 2013 dalam Ariani *et*

al., 2019). Kepuasan kerja yang akan diteliti mengacu pada konsep penelitian yang dilakukan oleh Smith *et al.*, (1969) dalam Nurmawaddah (2016) yang dikutip oleh Kadir *et al.*, (2017) yang mencakup:

1. Penggajian yang sesuai
 2. Jumlah gaji yang sesuai dengan tanggung jawab
 3. Layanan pada sistem distribusi
 4. Peluang untuk dipromosikan
 5. Peluang pengembangan karir
 6. Kebijakan mengenai promosi
 7. Hubungan yang baik dengan rekan kerja
 8. Hubungan yang baik dengan profesi lain
 9. Berkompeten dan tidak mengalami kesulitan dalam menerapkan manajemen keperawatan
 10. Berkompeten dan tidak mengalami kesulitan dalam menerapkan asuhan keperawatan
 11. Berkompeten dan tidak mengalami kesulitan dalam menerapkan nilai-nilai profesionalitas
 12. Kemampuan supervisor dalam pengambilan keputusan
 13. Atasan yang selalu memberikan solusi
 14. Atasan yang menghargai dan responsif
- b. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik yang akan diteliti mengacu pada konsep penelitian yang dilakukan oleh Hee *et al.*, (2016) yang mencakup:

1. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
 2. Pekerjaan yang bermanfaat atau bermakna
 3. Pekerjaan yang terhormat
- c. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik yang akan diteliti mengacu pada konsep penelitian yang dilakukan oleh Hee *et al.*, (2016) yang mencakup:

1. Upah tambahan untuk kinerja yang tinggi
2. Gaji yang sesuai
3. Peluang untuk dipromosikan
4. Rekan kerja yang selalu bersama dalam menyelesaikan masalah pribadi atau keluarga

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk menguji dan membuktikan pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta.
2. Untuk menguji dan membuktikan pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Rumah Sakit

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu informasi yang bermanfaat serta menjadi bahan evaluasi mengenai hubungan antara motivasi di rumah sakit dengan perawat untuk menumbuhkan kepuasan kerja pada perawat sehingga dapat memunculkan perilaku kerja yang positif dan meningkatkan kualitas kerja pada perawat yang dapat berdampak baik bagi kemajuan rumah sakit.

2. Peneliti Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi serta bahan bacaan yang bermanfaat sehingga menambah dan memperkaya pengetahuan mengenai motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja lalu selanjutnya penelitian ini dapat dikembangkan menjadi sebuah penelitian yang lebih baik.

1.6.Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan bertujuan untuk memberikan gambaran secara umum mengenai keseluruhan bab yang akan dibahas. Pembahasan akan dibagi menjadi 5 bab yang mencakup:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori mengenai studi terkait, hasil penelitian terdahulu, hipotesis, dan kerangka penelitian.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi bentuk penelitian, objek penelitian, populasi, sampel, metode pengambilan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, metode pengukuran data, variabel penelitian, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi pengujian instrumen, analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran.

BAB V

PENUTUP

Dalam bab ini akan dipaparkan mengenai kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif variabel, nilai *mean* dari motivasi intrinsik termasuk dalam kategori sangat tinggi. Artinya, perawat memiliki harapan yang besar dan membutuhkan motivasi intrinsik sebagai dorongan kerja dari dalam diri perawat ketika melaksanakan pekerjaan di rumah sakit.
2. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif variabel, nilai *mean* dari motivasi ekstrinsik termasuk dalam kategori tinggi. Artinya, perawat memiliki harapan dan membutuhkan motivasi ekstrinsik sebagai dorongan kerja dari luar diri perawat ketika melaksanakan pekerjaan di rumah sakit.
3. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, jika motivasi intrinsik (X_1) naik maka kepuasan kerja (Y) naik.
4. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, jika motivasi ekstrinsik (X_2) naik maka kepuasan kerja (Y) naik.

5.2. Implikasi Manajerial

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja. Penelitian mengenai topik tersebut memiliki implikasi yang penting bagi pengelolaan manajemen sumber daya manusia dan perekrutan perawat di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta. Penelitian ini dapat membantu rumah sakit untuk lebih memahami berbagai kebutuhan yang diharapkan oleh perawat terhadap rumah sakit dan keuntungan bagi kemajuan rumah sakit apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat terpenuhi. Rumah sakit dan perawat dapat saling memahami harapan dan kewajiban yang dimiliki oleh masing-masing pihak dalam aspek intrinsik dan ekstrinsik sehingga dapat memiliki arah hubungan yang jelas.

Hasil penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta ini menunjukkan adanya perbedaan nilai *mean* dari masing-masing poin pernyataan pada masing-masing variabel. Nilai *mean* dapat digunakan untuk melihat poin mana yang terlihat masih rendah dan tinggi yang dapat memberikan implikasi manajerial bagi Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta.

Hasil dari analisis statistik deskriptif variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik sama-sama memiliki rata-rata *mean* yang tinggi. Salah satu *item* pernyataan dari variabel motivasi intrinsik dengan *mean* tertinggi adalah perawat memiliki tanggung jawab pada pekerjaan, sedangkan untuk *item* pernyataan dari variabel motivasi intrinsik dengan *mean* terendah adalah perawat merasa pekerjaan yang dilakukan bermanfaat atau bermakna.

Dikaitkan dengan analisis statistik deskriptif responden bahwa jumlah perawat terbanyak berada pada rentang usia 20-34 tahun. Usia mempengaruhi motivasi perawat dari segi intrinsik. Perawat dengan usia produktif atau siap kerja memiliki performa kerja yang lebih unggul karena dalam hal waktu, pemikiran, tenaga, dan semangat bekerja belum banyak terbagi dengan kepentingan lain di luar pekerjaan, sehingga semakin tinggi motivasi intrinsik dan adanya pemenuhan kebutuhan ini akan meningkatkan kepuasan kerja perawat terhadap rumah sakit.

Untuk merespon hal tersebut rumah sakit harus menjamin pemenuhan motivasi intrinsik berupa adanya tanggung jawab pada pekerjaan, pekerjaan yang dilakukan bermanfaat atau bermakna, dan pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan yang terhormat. Rumah sakit juga perlu untuk lebih selektif dalam proses perekrutan perawat, sehingga dapat menentukan dengan baik perawat dengan kriteria seperti apa yang benar-benar dibutuhkan oleh rumah sakit.

Mean tertinggi dari variabel motivasi ekstrinsik ada pada adanya peluang untuk dipromosikan, sedangkan untuk *mean* terendah dari variabel motivasi ekstrinsik ada pada rekan kerja yang selalu bersama dalam menyelesaikan masalah pribadi atau keluarga.

Dikaitkan dengan analisis statistik deskriptif responden bahwa masa kerja terbanyak berada pada rentang ≥ 5 tahun. Masa kerja mempengaruhi motivasi perawat dari segi ekstrinsik. Semakin lama perawat bekerja, semakin besar kepuasan mereka kepada rumah sakit. Perawat percaya bahwa kesetiaan,

kepercayaan, dan penghargaan yang mereka curahkan bagi rumah sakit akan mendapatkan timbal balik serupa.

Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta harus menunjukkan kepedulian dan kesungguhan rumah sakit untuk membalas kinerja yang diberikan perawat dengan timbal balik serupa. Salah satunya melalui komunikasi yang terbuka dengan perawat misalnya dalam mengkomunikasikan tujuan rumah sakit dan apa yang diharapkan rumah sakit dari perawat untuk mencapai tujuan tersebut, hal ini dapat menumbuhkan rasa memiliki oleh perawat dan dapat membuat perawat bekerja lebih lama karena mereka merasa menjadi bagian dan keberadaannya diakui rumah sakit.

Untuk merespon hal tersebut rumah sakit harus menjamin pemenuhan motivasi ekstrinsik berupa upah tambahan untuk kinerja yang tinggi, gaji yang cukup, adanya peluang untuk dipromosikan, dan rekan kerja yang selalu bersama dalam menyelesaikan masalah pribadi atau keluarga. Selanjutnya, rumah sakit perlu memberikan rencana jenjang karir yang berfokus pada kebutuhan dan pengembangan perawat serta bantuan apa yang dapat diberikan oleh rumah sakit. Rumah sakit harus mengutamakan penilaian dan evaluasi kerja perawat yang transparan. Dengan demikian, perawat merasa diberi kesempatan untuk mengembangkan diri dan diberi kesempatan yang sama untuk meraih promosi kerja secara adil.

Selain itu, etika kerja rumah sakit yang baik, budaya kerja yang positif, dukungan atas ide, kreativitas, dan inovasi yang dimiliki perawat, serta pemberian

penilaian kinerja yang membangun dan bermanfaat untuk pengembangan diri perawat dapat meningkatkan kepuasan perawat terhadap rumah sakit.

Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta memiliki kepentingan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat melalui berbagai kebijakan atau strategi pengelolaan sumber daya manusia serta menjalin hubungan jangka panjang yang bermakna dengan perawat sehingga menumbuhkan perilaku-perilaku positif di tempat kerja dan menguntungkan rumah sakit secara keseluruhan.

5.3.Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari dalam penelitian ini, peneliti menemui beberapa keterbatasan yang mencakup:

1. Dalam menyebar kuesioner peneliti hanya dapat menitipkan kuesioner tersebut kepada masing-masing kepala bangsal di ruang rawat inap, sehingga peneliti tidak dapat memastikan apakah semua responden mengisi kuesioner sesuai dengan yang dialami atau tidak dan tidak dapat memeriksa kelengkapan pengisian kuesioner.
2. Responden dalam penelitian hanya meliputi perawat dengan status karyawan tetap di bagian bangsal khusus rawat inap pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta sehingga kurang meluas ke bagian-bagian lain yang ada di rumah sakit.
3. Penyusunan dan penulisan kuesioner memungkinkan adanya perbedaan pemahaman antara peneliti dan responden.

5.4.Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti memberikan saran:

1. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan teknik pengumpulan data. Kuesioner yang disebar secara langsung dengan bertemu responden kemungkinan besar akan menghasilkan data yang lebih akurat dan lengkap. Selain itu, sebaiknya penyebaran kuesioner lebih merata ke bagian-bagian lain yang ada di rumah sakit sehingga tidak terfokus pada bagian tertentu saja.
- b. Peneliti juga menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model penelitian ini dengan menambah jumlah responden dan memperbaiki kualitas *item* pernyataan dalam kuesioner agar lebih mudah dipahami oleh responden.
- c. Variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja juga peneliti sarankan untuk ditambahkan, agar mengetahui faktor lain yang mungkin lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Bagi rumah sakit

- a. Rumah sakit diharapkan dapat menjaga, mempertahankan, dan meningkatkan keunggulan yang sudah dimiliki, terutama aspek-aspek dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik sehingga keduanya dapat berjalan dengan seimbang.
- b. Peneliti juga menyarankan agar rumah sakit lebih memahami manfaat dari adanya motivasi kerja yaitu dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat

sehingga dapat berdampak baik bagi peningkatan kinerja perawat dan dapat membantu perkembangan serta kemajuan rumah sakit ke depan.

- c. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan motivasi ekstrinsik maka akan lebih baik jika motivasi intrinsik pada perawat sudah terpenuhi sebelum terpenuhinya motivasi ekstrinsik.



DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, A. (2016). "Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Keterlibatan Kerja dan Motivasi Intrinsik dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating", Vol. 11, No: 1, Hal. 49-63.
- Ananto, S., Rahyuda, I.K., dan Priartrini, P.S. (2016). "Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Intensi Keluar pada Asisten Kursus Metode Kumon di Bali dan Lombok", *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 5, No: 9, Hal. 1-30.
- Andjarwati, T. (2015). "Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland", *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 1, No: 1, Hal. 45-54.
- Anwar, M. (2019). "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 12, No: 1, Hal. 19-32.
- Ariani, H.M., Susilowati, D., dan Manoppo, C.A.C. (2019). "Motivasi Kerja di Sektor Publik: Studi Kasus pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara", *Jurnal Geo Ekonomi*, Hal. 102-115.
- Arinda, P., Pongtuluran, Y., dan Lestari, D. (2016). "Pengaruh *Quality of Work Life* dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Perawat RSUD A.M. Parikesit Tenggarong Seberang", *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 13, No: 2, Hal. 183-192.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). "Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan", *Penerbit Gava Media*, Hal. 1-214.
- Darmawan, E. (2019). "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Serang dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi", *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, Vol. 15, No: 1, Hal. 83-93.
- Fajr, M.A.A., dan Dianty, M.A. (2020). "Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Intrinsik Terhadap Kinerja Pekerja Proyek Konstruksi", *Widyakala Journal*, Vol. 7, No: 1, Hal. 13-18.
- Ferawaty, Tamsah, H., dan Kadir, I. (2016). "Pengaruh Imbalan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat Badan Layanan Umum (BLU) Pada

- Rumah Sakit Bhayangkara Makassar”, *Jurnal Mirai Management*, Vol. 1, No: 2, Hal. 14-23.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair *et al.* (2010). *Multivariate Data Analysis*, Seventh Edition. Pearson Prentice Hall.
- Hee, O.C., Kamaludin, N.H., and Ping, L.L. (2016). “Motivation and Job Performance among Nurses in the Health Tourism Hospital in Malaysia”, *International Review of Management and Marketing*, Vol. 6, Issue: 4, pp. 668-672.
- Hidayati, S.N., dan Ermiyanto, A. (2017). “Analisis Faktor Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Pengaruhnya Terhadap kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi”, *Jurnal Maksipreneur*, Vol. 7, No: 1, Hal. 18-30.
- Irawan, M.S. (2017). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Intrinsik, dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Bersama Yatfuari (SBY) Gresik-Surabaya”, *Simki-Economic*, Vol. 1, No: 6, Hal. 1-15.
- Kadir, A.R., Kamariah, N., Saleh, A., and Ratnawati. (2017). “The effect of role stress, job satisfaction, self-efficacy and nurses’ adaptability on service quality in public hospitals of Wajo”, *International Journal of Quality and Service Sciences*, Vol. 9, No: 2, pp. 184-202.
- Kimberly, J.F., Prakoso, D.B., dan Efrata, T.C. (2019). “Peran Individual *Innovation Capability*, Motivasi Intrinsik, dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Individu dalam Organisasi Mahasiswa”, *Media Mahardhika*, Vol. 17, No: 2, Hal. 231-243.
- Maramis, M.V. (2017). “Evaluasi Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Keberlanjutan Bisnis Cahaya Bintang Perkasa”, *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, Vol. 2, No: 3, Hal. 378-387.
- Mubarok, A., dan Zein, A. (2019). “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Rahman Teknik Perkasa Bekasi”, *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, Vol. 6, No: 1, Hal. 45-53.
- Mudayana, A.A. (2010). “Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul”, Vol. 4, No: 2, Hal. 84-92.
- Nopitasari, E., dan Krisnandy, H. (2018). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

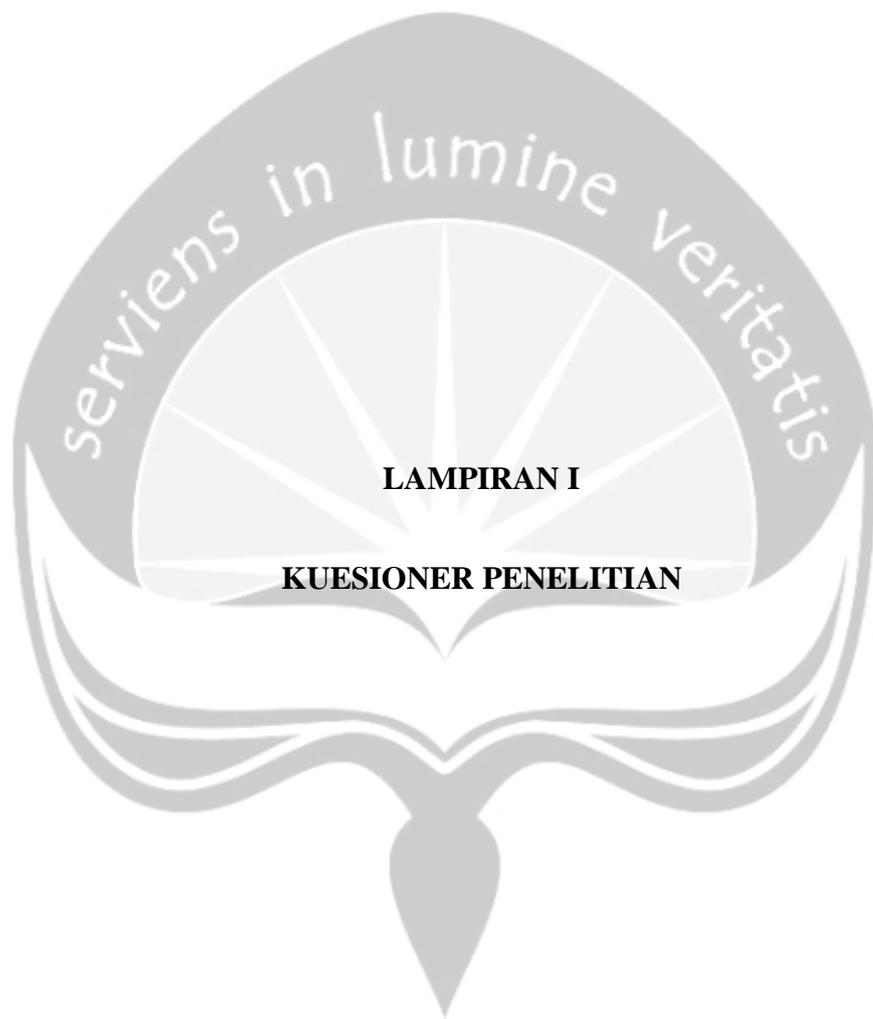
Karyawan PT Pangarsari Utama Food Industry”, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 14, No: 1, Hal. 15-30.

- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nur, S. (2013). “Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate”, *Jurnal EMBA*, Vol. 1, No: 3, Hal. 739-749.
- Pangemanan, W.R., Bidjuni, H., dan Kallo, V. (2019). “Gambaran Motivasi Perawat Dalam Melakukan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Bhayangkara Manado”, *e-journal keperawatan*, Vol. 7, No: 1, Hal. 1-7.
- Parimita, W., Larasati, D., dan Handaru, A.W. (2014). “Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Tata Usaha”, *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, Vol. 5, No: 1, Hal. 123-146.
- Perwita, A.D., Nurmalina, R., dan Affandi, J. (2017). “Pengaruh Faktor-faktor Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jakarta Barat dan Bogor”, *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3, No: 1, Hal. 102-112.
- Pratama, M.Y. (2017). “Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit TK. IV Pematang Siantar”, *Jurnal JUMANTIK*, Vol. 2, No: 1, Hal. 78-89.
- Prihartanta, W. (2015). “Teori-Teori Motivasi”, *Jurnal Adabiya*, Vol. 1, No: 83, Hal. 1-11.
- Purwandari, R. (2015). “Hubungan Motivasi dan Setres Kerja Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Sragen”, Vol. 6, No: 2, Hal. 123-131.
- Putra, A.K., dan Frianto, A., (2013), “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja”, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 6, No. 1, Hal. 59-66.
- Putra, A.K., dan Frianto, A. (2013). “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja”, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1, No: 1, Hal. 377-387.
- Rahmah, A., Bachri, A.A., dan Faidah, A.N. (2013). “Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi Intrinsik, dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Dokter”, *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 1, No: 3, Hal. 299-321.
- Risqi, H.B., Saleh, C., dan Prihatini, D. (2016). “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Melalui Perilaku Kerja Karyawan

Honorer Hotel dan Pemandian Kebon Agung Jember”, *Artikel Ilmiah Mahasiswa*, Hal. 1-8.

- Roziqin, M.Z. (2010). “Kepuasan Kerja”, *Averroes Press*, Hal. 1-133.
- Ryan, R.M., dan Deci, E.L. (2000). “Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions”, *Contemporary Educational Psychology* 25, Hal. 54-67.
- Saklit, I.W. (2017). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover: Kepuasan Kerja Sebagai Mediator”, *Jurnal Manajemen*, Vol. XXI, No: 03, Hal. 472-490.
- Saputra, A.R., dan Parwoto. (2019). “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. KarangMas Unggul Bekasi”, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 5, No: 2, Hal. 211-226.
- Saputra, A.T., Bagia, I.W., dan Yulianthini, N.N. (2016). “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan”, *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol. 4, Hal. 1-8.
- Saputra, W.B., Juanita, dan Nasution, S.S. (2020). “Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Permata Bunda Medan Tahun 2018”, *Jurnal Kesmas Jambi (JKMJ)*, Vol. 4, No: 1, Hal. 1-9.
- Sari, A.N.I., Surbakti, S., dan Handiyani, H. (2020). “Penerapan Job Characteristic Model (JCM) Dalam Meningkatkan Motivasi Perawat Pelaksana Diruang Rawat Inap Penyakit Dalam RS X Jakarta”, *Pustaka Katulistiwa*, Vol. 1, No: 2, Hal. 49-55.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Reserch Methods for Business* (Sixth Edition. In J. W. Etd. Chichester, West Sussex, United Kingdom.
- Silaban, E.J. (2018). “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Perawat”, *JOM FISIP*, Vol. 5, No: 1, Hal. 1-10.
- Simanjuntak, P. (2019). “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap KinerjaInspektur Penerbangan di Kantor Otoritas”, *Jurnal Creative Agung*, Vol. IX, No: 2, Hal. 88-101.
- Soegandhi, V.M., Susanto, E.M., dan Setiawan, R. (2013). “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim”, *AGORA*, Vol. 1, No: 1, Hal. 1-12.
- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA).

- Sukanto, A.N.R., dan Gilang, A. (2018). "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan", *Jurnal Manajemen dan Bisnis (Almana)*, Vol. 2, No: 2, Hal. 64-73.
- Sukidi, dan Wajdi, F. (2016). "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, Vol. 18, No: 2, Hal. 79-91.
- Sumartyawati, N.M., Ardani, M.H., dan Dharmana, E. (2017). "Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSJ Provinsi NTB", *Prima*, Vol. 3, No: 1, Hal. 8-14.
- Syafrina, N. (2018). "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak", *Jurnal Benefita*, Vol. 3, No: 3, Hal. 455-468.
- Syahril, R.R., dan Nurbiyati, T. (2016). "Pengaruh Reward Ekstrinsik & Ekstrinsik terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Riset Manajemen*, Vol. 3, No: 1, Hal. 23-37.
- Tarigan, S.A. (2017). "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matrix Jaya Indomas Medan", *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, Vol. 2, No: 1, Hal. 123-129.
- Wasesa, S. (2019). "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Komitmen Profesi terhadap Perencanaan Karir dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II", *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, Vol. 4, No: 1, Hal. 10-19.
- Widyaputra, I.K.A., dan Dewi, A.A.S.K., (2018), "Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Bussan Auto Finance", *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 1, Hal. 85-104.
- Wulandari, P. (2014). "Pengaruh Orientasi Pelanggan, Orientasi Pembelajaran, dan Motivasi Intrinsik terhadap Penjualan Adaptif", *Jurnal Manajemen*, Vol. 4, No: 2, Hal. 33-42.



LAMPIRAN I

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK
TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT
PANTI RAPIH YOGYAKARTA**

Yogyakarta, 18 Desember 2019

Bapak/ Ibu/ Saudara/ i yang terhormat,

Saya, Putri Citra Kusuma Dewi, mahasiswi dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini, saya sedang melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi dengan dosen pembimbing M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D. Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk membahas pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta.

Bapak/ Ibu/ Saudara/ i dipilih sebagai responden karena penelitian ini sangat membutuhkan informasi dari Bapak/ Ibu/ Saudara/ i sebagai perawat yang bekerja di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta. Saya menyadari bahwa waktu yang Bapak/ Ibu/ Saudara/ i miliki sangat terbatas dan berharga. Namun, saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/ Ibu/ Saudara/ i, agar kiranya berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini secara obyektif dan sungguh-sungguh demi kelancaran studi S1 saya. Informasi yang Bapak/ Ibu/ Saudara/ i berikan semata-mata digunakan untuk kepentingan penelitian dan terjaga kerahasiaannya. Atas kesediaan dan bantuan yang Bapak/ Ibu/ Saudara/ i berikan di dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Segala pertanyaan yang berkaitan dengan hal tersebut, dapat dialamatkan kepada email peneliti dibawah ini.

Hormat saya,

Putri Citra Kusuma Dewi

Email: putricitrakusuma88@gmail.com

BAGIAN PERTAMA**IDENTITAS RESPONDEN****Petunjuk Pengisian:**

Silahkan mengisi identitas diri Anda dengan memberi tanda (√) pada salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Anda saat ini.

- 1) **Jenis Kelamin** : Pria Wanita
- 2) **Usia** : 20-34 Tahun
 35-49 Tahun
 >49 Tahun
- 3) **Status Pernikahan** : Belum Menikah Sudah Menikah
- 4) **Status Kepegawaian** : Perawat Bukan Perawat
- 5) **Status Keperawatan** : Karyawan Tetap Karyawan Tidak Tetap
- 6) **Masa Kerja** : 2 -< 3 Tahun
 3 -< 4 Tahun
 4 -< 5 Tahun
 ≥ 5 Tahun
- 7) **Bagian Kerja** : Bangsal
 Kamar Operasi
 IGD
 ICU
 Poliklinik
 Hemodialisa
 Lain-lain, ...
- 8) **Tingkat Pendidikan Tertinggi:** SMA/ SMK
 Diploma/ Sarjana Muda/ D3
 Strata 1
 Strata 2

BAGIAN KEDUA
VARIABEL PENELITIAN

Petunjuk Pengisian:

- a. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda (√) pada kolom jawaban berikut ini yang menurut Anda paling sesuai dengan keadaan yang Anda alami saat ini.
- b. Pilihan jawaban:
 - Sangat Setuju (SS) : diberi bobot 5
 - Setuju (S) : diberi bobot 4
 - Netral (N) : diberi bobot 3
 - Tidak Setuju (TS) : diberi bobot 2
 - Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi bobot 1

No.	Pernyataan Motivasi Intrinsik	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya memiliki tanggung jawab pada pekerjaan.	1	2	3	4	5
2.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan bermanfaat atau bermakna.	1	2	3	4	5
3.	Saya percaya bahwa pekerjaan yang saya lakukan adalah pekerjaan yang terhormat.	1	2	3	4	5

No.	Pernyataan Motivasi Ekstrinsik	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mendapatkan upah tambahan karena kinerja yang tinggi.	1	2	3	4	5
2.	Saya merasa gaji yang saya dapatkan dari rumah sakit sudah cukup.	1	2	3	4	5
3.	Ada peluang untuk dipromosikan di rumah sakit.	1	2	3	4	5
4.	Rekan kerja selalu bersama saya dalam menyelesaikan masalah pribadi atau keluarga.	1	2	3	4	5

No.	Pernyataan Kepuasan Kerja	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa puas karena rumah sakit mampu membayar saya dengan lebih baik daripada perawat di rumah sakit lain.	1	2	3	4	5
2.	Saya merasa jumlah gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tanggung jawab dan kinerja saya selama bekerja.	1	2	3	4	5
3.	Saya merasa puas dengan layanan sistem distribusi di rumah sakit.	1	2	3	4	5
4.	Rumah sakit memberikan saya peluang untuk dipromosikan apabila saya dapat bekerja keras.	1	2	3	4	5
5.	Saya merasa puas dengan peluang yang diberikan untuk mengembangkan karir saya.	1	2	3	4	5
6.	Saya merasa puas dengan kebijakan tentang promosi di rumah sakit.	1	2	3	4	5
7.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja ketika memberikan layanan.	1	2	3	4	5
8.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan profesi lain ketika memberikan layanan.	1	2	3	4	5
9.	Saya berkompeten dan tidak mengalami kesulitan dalam menerapkan manajemen keperawatan.	1	2	3	4	5
10.	Saya berkompeten dan tidak mengalami kesulitan dalam menerapkan asuhan keperawatan.	1	2	3	4	5
11.	Saya berkompeten dan tidak mengalami kesulitan dalam menerapkan nilai-nilai profesionalitas.	1	2	3	4	5
12.	Saya merasa puas dengan kemampuan supervisor dalam pengambilan keputusan.	1	2	3	4	5
13.	Atasan saya selalu memberikan solusi untuk masalah yang sedang saya hadapi.	1	2	3	4	5

14.	Atasan saya sangat menghargai dan responsif atas keluhan saya dalam pelayanan.	1	2	3	4	5
-----	--	---	---	---	---	---

Terima kasih atas partisipasi Anda.

Mohon diperiksa kembali apakah masih ada nomor yang belum terisi?





Validitas dan Reliabilitas: Motivasi Intrinsik

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M.1	9.30	.769	.734	.777
M.2	9.37	.792	.635	.871
M.3	9.33	.713	.795	.716

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14.00	1.586	1.259	3

Validitas dan Reliabilitas: Motivasi Ekstrinsik

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ME.1	10.63	4.723	.604	.749
ME.2	10.43	5.013	.650	.755
ME.3	10.60	3.766	.743	.662
ME.4	11.33	2.506	.672	.780

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14.33	6.644	2.578	4

Validitas dan Reliabilitas: Kepuasan Kerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	14

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
56.43	32.599	5.710	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KPS.1	52.50	28.190	.657	.912
KPS.2	52.37	27.137	.692	.911
KPS.3	52.67	28.092	.694	.911
KPS.4	52.77	26.254	.801	.907
KPS.5	52.63	28.033	.731	.910
KPS.6	52.47	26.257	.860	.904
KPS.7	51.87	29.499	.520	.917
KPS.8	52.27	29.651	.461	.919
KPS.9	52.50	28.603	.586	.915
KPS.10	52.33	29.678	.439	.919
KPS.11	52.43	30.806	.401	.920
KPS.12	52.33	28.644	.623	.914
KPS.13	52.33	27.126	.730	.910
KPS.14	52.17	28.006	.689	.911



Frequencies

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	8	7.4	7.4	7.4
	Wanita	100	92.6	92.6	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 sampai 34 tahun	61	56.5	56.5	56.5
	35 sampai 49 tahun	29	26.9	26.9	83.3
	Lebih dari 49 tahun	18	16.7	16.7	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Status Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	15	13.9	13.9	13.9
	Sudah Menikah	93	86.1	86.1	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Status Kepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perawat	108	100.0	100.0	100.0

Status pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Karyawan Tetap	108	100.0	100.0	100.0

Masa Kerja Sebagai Perawat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 - < 3 tahun	6	5.6	5.6	5.6
	3 - < 4 tahun	6	5.6	5.6	11.1
	4 - < 5 tahun	7	6.5	6.5	17.6
	>= 5 tahun	89	82.4	82.4	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Perawat di Bagian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bangsai	108	100.0	100.0	100.0

Tingkat Pendidikan Tertinggi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma/ Sarjana Muda/ D3	106	98.1	98.1	98.1
	Strata 1	2	1.9	1.9	100.0
	Total	108	100.0	100.0	



LAMPIRAN IV

STATISTIK DESKRIPTIF

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MI.1	108	4.00	5.00	4.6111	.48977
MI.2	108	3.00	5.00	4.3426	.61389
MI.3	108	3.00	5.00	4.5185	.53793
Motivasi Instrinsik	108	3.33	5.00	4.4907	.48328
Valid N (listwise)	108				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ME.1	108	1.00	5.00	3.4074	.77384
ME.2	108	2.00	5.00	3.4722	.66217
ME.3	108	2.00	5.00	3.5278	.63332
ME.4	108	1.00	5.00	3.2778	.78339
Motivasi Ekstrinsik	108	2.00	4.75	3.4213	.50540
Valid N (listwise)	108				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KPS.1	108	2.00	5.00	3.4630	.66172
KPS.2	108	2.00	5.00	3.5648	.60020
KPS.3	108	2.00	5.00	3.6204	.59149
KPS.4	108	2.00	5.00	3.5556	.67441
KPS.5	108	2.00	5.00	3.7407	.55316
KPS.6	108	2.00	5.00	3.5833	.61333
KPS.7	108	3.00	5.00	4.2037	.54274
KPS.8	108	3.00	5.00	4.1944	.51986
KPS.9	108	3.00	5.00	3.8426	.51450
KPS.10	108	2.00	5.00	3.9352	.58443
KPS.11	108	2.00	5.00	3.9630	.54560
KPS.12	108	3.00	5.00	3.8519	.50815
KPS.13	108	3.00	5.00	3.9352	.56821
KPS.14	108	2.00	5.00	3.9907	.61894
Kepuasan Kerja	108	2.79	4.86	3.8175	.37989
Valid N (listwise)	108				





Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Instrinsik	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.694	.688	.21221

a. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Instrinsik

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.714	2	5.357	118.955	.000 ^a
	Residual	4.728	105	.045		
	Total	15.442	107			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Instrinsik

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	.927	.193		4.803	.000
	Motivasi Instrinsik	.443	.055	.563	8.005	.000
	Motivasi Ekstrinsik	.264	.053	.351	4.987	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja



LAMPIRAN VI

SURAT KETERANGAN PENELITIAN



YAYASAN PANTI RAPIH
RUMAH SAKIT PANTI RAPIH
 Jalan Cik Ditiro 30 Yogyakarta 55223

Telepon : 0274 - 514014, 514845, 563333 (hunting system) Fax : 0274 - 564583
 0274 - 552118 Instalasi Gawat Darurat
 0274 - 514004, 514006 Informasi / Pendaftaran
 E-mail : admin@pantirapih.or.id http://www.pantirapih.or.id



TERAKREDITASI PARIPURNA
 KARS

SURAT KETERANGAN
 Nomor : L.004 /RSPR/A/VIII/ 2020

Direktur Utama Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa di bawah ini :

N a m a : Putri Citra Kusuma Dewi
 Fakultas /Prodi : S1 Manajemen
 Lembaga : Universitas Atma Jaya Yogyakarta

telah selesai melaksanakan Penelitian di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta, dengan judul "*Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta*" sejak tanggal 14 Desember 2019 - 15 Agustus 2020 .

Demikian surat keterangan ini diterbitkan, agar oleh yang bersangkutan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih

Yogyakarta, 15 Agustus 2020

Direktur Utama

Dr. V. Triputro Nugroho, M.Kes