

Hubungan Motivasi Kerja Ekstrinsik dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Andhika Jakarta Selatan Tahun 2024

Alita Utami ^{1*}, Sancka Stella G. Sihura ², Lannasari ³

^{1,2,3} Jurusan Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Indonesia Maju, Jakarta

*Email Korespondensi: alitautamich@gmail.com

DOI : 10.33369/jvk.v7i2.37594

Article History

Received : Oktober 2024

Revised :Desember 2024

Accepted : Desember 2024

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan, termasuk situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima, dan faktor fisik dan psikologis. Motivasi Ekstrinsik merupakan motivasi yang datang dari luar individu yang mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Motivasi Kerja Ekstrinsik Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Andhika Jakarta Selatan Tahun 2024. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang bersifat analitik dengan pendekatan cross-sectional. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 90 orang perawat yang bekerja di Rumah Sakit Andhika Jakarta Selatan dengan teknik total sampling. Penelitian ini menggunakan instrumen yaitu kuesioner. Uji Validitas dan Reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan menggunakan bantuan komputer yaitu SPSS for Windows. Hasil penelitian ini diperoleh bahwa sebanyak 47 orang (52.2%) perawat merasa puas akan kinerja mereka. Perawat yang memiliki motivasi ekstrinsik tinggi yaitu sebanyak 52 orang (57.8%). Dari hasil uji statistik Chi-square didapatkan nilai p value = 0.000 berarti p value < α (0.05) sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan motivasi kerja ekstrinsik dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Andhika Jakarta Selatan.

Kata Kunci : Motivasi Ekstrinsik, Kepuasan Kerja, Perawat.

PENDAHULUAN

Bidang manajemen SDM secara umumnya menangani permasalahan yang berkaitan dengan kemanusiaan, termasuk kepuasan dalam kerja karyawan. Kepuasan yang dirasakan dalam bekerja yaitu faktor yang dianggap terpenting dikarenakan bisa mempengaruhi berfungsinya secara umum di dalam organisasi. Merasakannya kepuasan pada karyawan dalam pekerjaannya merupakan suatu indikasi dikarenakan karyawan merasakan bahagia di dalam pengerjaan pekerjaannya. Kepuasan juga suatu sikap yang positif pada situasi kerja yang berbeda dirasakan karyawan. Bagi organisasi, kepuasan sangat memerlukan perhatian serta pencapaian hal tersebut terutama menjadikan suatu tugas pemimpin organisasi. Untuk karyawan, kepuasan suatu faktor individu serta sarana agar tercapainya produktivitas dalam bekerja. Oleh karena itu, dalam konteks manajemen SDM diketahui faktor daripada kepuasan kerja bisa membawa manfaat untuk perusahaan/ organisasi, karyawan, dan juga masyarakat (Nopita Wati et al., 2020).

Keberhasilan suatu rumah sakit bisa begitu dipengaruhi oleh kinerja dari perawat. Kinerja perawat dipengaruhi dari banyak faktor yang salah satunya yaitu kepuasan kerja

(Nopita Wati et al., 2020). Kepuasan kerja merupakan suatu sikap pada pekerjaannya, seperti selisih antara jumlah kompensasi yang diterimanya seorang pekerja pada jumlah kompensasi yang menurutnya harus diterimanya (Robbins & Judge, 2017). Kepuasan dalam kerja merupakan suatu perihal penting yang wajib dimiliki perawat dalam pekerjaannya. Setiap perawat mempunyai karakteristik yang berbeda-beda, oleh karena itu tingkat kepuasannya akan berbeda dan memberikan dampak pada tingkat kepuasan kerja yang berbeda pula (Haris et al., 2023). Perawat di rumah sakit memiliki kepuasan juga tidak kalah terpenting karena mereka mengarahkan pelayanan yang diberikan RS serta selanjutnya dapat mempengaruhi kepuasan pasien (Mubyl & Dwinanda, 2020).

Perawat dalam mendapatkan Kepuasan kerja banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor, terutama menurut teori Glisson serta Durick dalam bukunya (Indrasari et al., 2017). Ekspresi kepuasan kerja dapat mencakup: karakteristik individu termasuk jenis kelamin, pendidikan, motivasi, keterampilan dan usia. Karakteristik pekerjaan, termasuk otonomi, gaji dan pendapatan lainnya, rutinitas, kepentingan, tantangan dan keragaman. dan karakteristik organisasi yaitu sentralisasi, profesionalisme, pengawasan, umpan balik, dan budaya. Perawat harus menjaga kepuasan kerja yang baik pada sisi positifnya. Apabila perawat merasa tidak puas dengan pekerjaannya maka motivasinya untuk datang bekerja akan menurun yang dapat menyebabkan bertambahnya beban kerja perawat lain, karena pelayanan yang diberikan tidak maksimal. Tidak maksimalnya pelayanan RS bisa berdampak pada menurunnya citra RS akibat kurang puasnya pasien dan hal itu bisa menimbulkan kerugian pada rumah sakit (Hasibuan et al., 2021). Menurut Sukma R. S. (2022), aspek kepuasan kerja adalah salah satunya adalah pekerjaan, apakah Anda atau suatu pekerjaan, pekerja atau pendukung lingkungan kerja, pengawasan atau manajemen serta upah yang diterima dari struktur pekerjaan. Sarana kerja sendiri merupakan sarana atau prasarana yang digunakan pegawai untuk menunjang pelaksanaan pekerjaannya sehingga dapat membantu pegawai dalam menjalankan aktivitasnya dengan baik. Suatu perusahaan mempunyai kewajiban untuk memberikan kepercayaan kepada karyawannya, terutama dengan memberikan motivasi dalam bekerja (Sukma & Puspitadewi, 2022).

Motivasi yaitu perasaan ataupun pemikiran yang bisa mendorong perawat untuk melakukan suatu pekerjaannya atau menggunakan tenaga, terutama dalam hal perilaku. Diantaranya adalah faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan memelihara tingkah laku perawat ke arah tertentu. Motivasi juga merupakan suatu keadaan yang bisa mempengaruhi pembentukan, pengarahan serta pemeliharaan perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja (Nursalam, 2014). Salah satu motivasi yang dirasakan karyawan adalah motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang menyangkut aktivitas untuk sesuatu di luar pekerjaan seperti kompensasi, cuti, hukuman, kenaikan pangkat, jabatan dan lain-lain. Motivasi merupakan topik penting bagi seorang manajer manajemen sumber daya manusia untuk memotivasi staf di bawahnya (Muthmainnah, 2023).

Berdasarkan studi pendahuluan di Rumah Sakit Andhika Jakarta Selatan diketahui pada tahun 2023 terdapat 8 orang perawat yang resign atau keluar dari pekerjaannya. Berdasar hasil wawancara kepada 10 perawat yang bekerja di RSUD Andhika, didapatkan 7 dari 10 perawat merasa bahwa kurang puas pada pekerjaannya. Hal ini dikarenakan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan, kurang adanya timbal balik dari pekerjaannya, promosi yang kurang, kurang fokus dalam bekerja dan merasa jenuh. Perawat juga sering merasa mudah lelah karena banyaknya pekerjaan. Hal ini berakibat perawat kurang bersemangat dalam bekerja. Terkait

dengan motivasi ekstrinsik diketahui bahwa 8 dari 10 perawat merasakan gaji yang didapat kurang besar, kurang adanya perhatian dari manajemen untuk kesejahteraan perawat dan kurang harmonisnya hubungan antara atasan dan bawahan. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Hubungan Motivasi Kerja Ekstrinsik Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Andhika Jakarta Selatan.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis kuantitatif yang bersifat analitik dengan desain penelitian Cross-sectional (Adiputra et al., 2021) Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Andhika sejumlah 90 perawat. Dalam penelitian ini, semua populasi yaitu perawat yang bekerja di Rumah Sakit Andhika menjadi sampel penelitian yaitu sebanyak 90 responden. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Andhika Jakarta Selatan. Waktu penelitian dilakukan pada bulan April - Juni 2024. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner motivasi ekstrinsik dan kepuasan kerja. Kuesioner motivasi ekstrinsik terdiri dari 14 pertanyaan yang telah disesuaikan dari penelitian (Septina & Samuel, 2016) dengan hasil validitas r hitung $>$ r tabel (range 0,858 – 0,497 $>$ 0,444) dan kuesioner kepuasan kerja yang terdiri dari 25 pertanyaan yang telah disesuaikan dari penelitian (Sumber : Adany, 2016) dengan hasil validitas r hitung $>$ r tabel (range 0,851-0,619 $>$ 0,444). Kedua kuesioner ini sudah dilakukan uji reliabilitas dengan hasil untuk motivasi ekstrinsik diketahui nilai Cronbach alpha 0,958 $>$ 0,800 dan kepuasan kerja diketahui nilai Cronbach alpha 0,977 $>$ 0,800.

Teknik analisis data dilakukan dengan analisis univariat untuk menggambarkan dari variabel yang telah diteliti dan analisis bivariat ini untuk mengetahui hubungan antar variabel yang akan diteliti. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi ekstrinsik, sementara variabel dependen penelitian ini adalah kepuasan kerja. Pembuktian korelasi antar variabel menggunakan metode Chi-Square. Pengujian menggunakan Chi-Square dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kemaknaan sebesar 5%. Bila nilai p -value \leq 0.05 menunjukkan hasil perhitungan statistik bermakna dan apabila p -value \geq 0.05 menunjukkan hasil perhitungan statistik tidak bermakna. Penelitian ini telah dilakukan uji etik di komisi etik departemen etika dan riset Universitas Indonesia Maju nomor No.8767/Sket/Ka-Dept/RE/UIMA/V/2024.

HASIL

1. Kepuasan Kerja

Tabel 1. Gambaran Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Andhika Jakarta Selatan Tahun 2024

Kepuasan Kerja	f	%
Kurang Puas	43	47.8
Puas	47	52.2
Total	90	100.0

Sumber : Pengolahan data SPSS Tahun 2024

Berdasarkan tabel 1 gambaran Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Andhika Jakarta Selatan Tahun 2024 diketahui sebagian besar responden merasa puas dalam bekerja (52,2%).

2. Motivasi Ekstrinsik

Tabel 2. Gambaran Motivasi ekstrinsik Perawat Rumah Sakit Andhika Jakarta Selatan Tahun 2024

Motivasi ekstrinsik	f	%
Rendah	38	42.2
Tinggi	52	57.8
Total	90	100.0

Sumber : Pengolahan data SPSS Tahun 2024

Berdasarkan tabel 2 gambaran Motivasi ekstrinsik Perawat Rumah Sakit Andhika Jakarta Selatan Tahun 2024 diketahui sebagian besar responden memiliki motivasi tinggi dalam bekerja (57,8%).

3. Analisis Bivariat

Tabel 3. Hubungan Motivasi Kerja Ekstrinsik Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Andhika Jakarta Selatan

Motivasi Kerja Ekstrinsi k	Kepuasan Kerja				Total		P value	OR
	Kurang		Puas		n	%		
	Puas	Puas	n	%				
Rendah	28	31,1	10	11,1	38	42,2	0,000	6,907
Tinggi	15	16,7	37	41,1	52	57,8		
Jumlah	43	47,8	47	52,2	90	100		

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2024

Berdasarkan tabel 3 didapatkan hubungan motivasi kerja ekstrinsik dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Andhika Jakarta Selatan diperoleh bahwa responden yang memiliki motivasi kerja ekstrinsik yang tinggi puas terhadap kinerjanya (41,1%), sedangkan responden yang memiliki motivasi kerja ekstrinsik rendah kurang puas terhadap kinerjanya (31,1%). Responden yang memiliki motivasi kerja ekstrinsik yang tinggi kurang puas terhadap kinerjanya (16,7%) sedangkan responden yang memiliki motivasi kerja ekstrinsik yang rendah puas terhadap kinerjanya (11,1%). Dari hasil uji statistik didapatkan nilai p value = 0,000 berarti p value < α (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan motivasi kerja ekstrinsik dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Andhika Jakarta Selatan. Dari hasil analisis nilai OR 6,907 artinya jika responden yang memiliki motivasi ekstrinsik tinggi maka berpeluang 6,9 kali mengalami kepuasan kerja dibandingkan dengan responden yang memiliki motivasi ekstrinsik rendah.

PEMBAHASAN

1. Gambaran Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Andhika Jakarta Selatan Tahun 2024

Berdasarkan hasil penelitian gambaran Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Andhika Jakarta Selatan Tahun 2024 diketahui sebagian besar responden merasa puas dalam bekerja (52,2%). Sejalan dengan penelitian Rokhmatul Hikmat tahun 2020, hampir seluruh kategori perawat merasa puas yaitu 49 orang (81,7%), kepuasan dalam penelitian ini berkaitan dengan sikap positif atau negatif terhadap pekerjaannya (Hikmat & Melinda, 2020). Sejalan pula dengan penelitian Handayani dkk. Pada tahun 2024 diketahui lebih banyak perawat yang merasa cukup puas dengan kepuasan kerjanya yaitu 40 perawat dari 60 atau 66,7%, sedangkan pada penelitian ini lebih banyak yang merasa puas. Kepuasan kerja akan berpengaruh pada banyak aspek antara lain kinerja, ketidakhadiran dan keterlambatan, pergantian karyawan dan komitmen terhadap organisasi. Individu yang puas dengan pekerjaannya akan meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja sehingga tidak akan termotivasi perlu berganti pekerjaan. (Handayani, et al., 2024).

Tidak sejalan dengan penelitian Erna Kusumayanti, et al. 2024 kita mengetahui hasil penelitian menunjukkan bahwa 43,3% perawat merasa puas dan 56,7% tidak puas. Pada penelitian ini, perawat rawat inap lebih banyak yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tidak terpuaskan akan mempengaruhi kinerja perawat. Apabila seseorang merasa puas terhadap pekerjaannya maka ia akan mempunyai motivasi kerja yang lebih besar dibandingkan dengan seseorang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang rendah karena beban kerja yang berat (Ernakusumayanti et al., 2024). Secara teori bahwa kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang paling besar. tingkat perasaan yang dimiliki seseorang setelah membandingkan kinerja/hasil yang dirasakan dengan harapannya (Hamid, 2014). Menurut Handoko dalam Sutrisno, “kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi pegawai sehubungan dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatunya. temukan di lingkungan kerjanya” (Edy, 2018).

Menurut Sukma R. S. (2022), aspek kepuasan kerja adalah salah satunya adalah pekerjaan, apakah Anda atau suatu pekerjaan, pekerja atau pendukung lingkungan kerja, pengawasan atau manajemen serta upah yang diterima dari struktur pekerjaan. Sarana kerja sendiri merupakan sarana atau prasarana yang digunakan pegawai untuk menunjang pelaksanaan pekerjaannya sehingga dapat membantu pegawai dalam menjalankan aktivitasnya dengan baik. Suatu perusahaan mempunyai kewajiban untuk memberikan kepercayaan kepada karyawannya, terutama dengan memberikan motivasi dalam bekerja (Sukma & Puspitadewi, 2022). Menurut Asumsi peneliti bahwa seseorang akan mengalami kepuasan kerja dan akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya karena merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Namun sebaliknya jika seseorang merasa tidak puas dalam bekerja maka ia akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya sehingga dapat berdampak pada menurunnya motivasi dan loyalitas dalam bekerja.

2. Gambaran Motivasi ekstrinsik Perawat Rumah Sakit Andhika Jakarta Selatan Tahun 2024

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh 2 gambaran Motivasi ekstrinsik Perawat Rumah Sakit Andhika Jakarta Selatan Tahun 2024 diketahui sebagian besar responden memiliki motivasi tinggi dalam bekerja (57,8%). Sejalan dengan penelitian Ariani dkk. Tahun 2020 diketahui dari 73 responden terdapat 41 orang (56,2%) yang memiliki motivasi eksternal positif. Motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kurangnya insentif tambahan atas kinerja atau kerja ekstra akan mempengaruhi komitmen perawat dalam memberikan pelayanan. Kondisi ini akan berdampak negatif terhadap prestasi kerja perawat bila tidak dilakukan tindakan untuk memperbaikinya. (Ariani et al., 2020). Sejalan pula dengan penelitian Fikri, dkk tahun 2022. Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa 28 manajer perawat (79,21%) mempunyai motivasi ekstrinsik yang tinggi dalam bekerja. Berdasarkan penelitian tersebut diketahui bahwa perawat mempunyai motivasi yang tinggi dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Indikator motivasi eksternal yaitu reward berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja perawat. Semakin tinggi imbalan yang diberikan maka semakin besar pula dampaknya terhadap motivasi perawat (Fikri et al., 2022).

Penelitian lainnya oleh Amir, et al. Hasil penelitian menunjukkan sebanyak 29 responden (53,7%) perawat yang bekerja mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja untuk melaksanakan tugas keperawatan yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat mempunyai motivasi kerja yang kuat sehingga dapat memberikan hasil kinerja yang baik. (Amir et al., 2023). Secara teori bahwa motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang melibatkan aktivitas untuk sesuatu di luar pekerjaan, seperti imbalan, izin, hukuman, promosi, jabatan dan lain-lain. Motivasi merupakan topik penting bagi seorang manajer manajemen sumber daya manusia untuk memotivasi staf di bawahnya (Muthmainnah, 2023). Motivasi yaitu perasaan ataupun pemikiran yang bisa mendorong perawat untuk melakukan suatu pekerjaannya atau menggunakan tenaga, terutama dalam hal perilaku. Diantaranya adalah faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan memelihara tingkah laku perawat ke arah tertentu. Motivasi juga merupakan suatu keadaan yang bisa mempengaruhi pembentukan, pengarahannya serta pemeliharaan perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja (Nursalam, 2014). Salah satu motivasi yang dirasakan karyawan adalah motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang menyangkut aktivitas untuk sesuatu di luar pekerjaan seperti kompensasi, cuti, hukuman, kenaikan pangkat, jabatan dan lain-lain. Motivasi merupakan topik penting bagi seorang manajer manajemen sumber daya manusia untuk memotivasi staf di bawahnya (Muthmainnah, 2023). Menurut asumsi peneliti bahwa motivasi ekstrinsik dapat meningkatkan rasa kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Semakin termotivasi mereka, semakin baik kinerja mereka di lingkungan kerja. Motivasi ekstrinsik yang tinggi dapat mendorong seseorang untuk berbuat lebih baik dalam tugasnya dan dapat meningkatkan motivasi seseorang dari rasa tidak puas.

3. Hubungan Motivasi Kerja Ekstrinsik Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Andhika Jakarta Selatan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa dari hasil uji statistik didapatkan nilai p value = 0,000 berarti p value < α (0,05) maka kesimpulan bahwa adanya hubungan motivasi kerja ekstrinsik dengan kepuasan kerja perawat di RS Andhika Jakarta Selatan. Dari hasil

analisis nilai OR 6,907 artinya jika responden yang memiliki motivasi ekstrinsik tinggi maka berpeluang 6,9 kali mengalami kepuasan kerja yang baik dibandingkan pada responden yang mempunyai motivasi ekstrinsik rendah. Sejalan dengan penelitian Thalib tahun 2021 diketahui nilai $P = 0,013 < 0,05$ maka bisa disimpulkan adanya hubungan antara motivasi ekstrinsik dengan kepuasan kerja perawat (Thalib et al., 2021). Penelitian lainnya oleh Asya Tahun 2023 diketahui bahwa nilai $P 0,001 (<0,05)$ maka kesimpulannya ada hubungan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. "X" (Asya, 2023). Secara teori bahwa Perawat harus menjaga kepuasan kerja yang baik pada sisi positifnya. Apabila perawat merasa tidak puas dengan pekerjaannya maka motivasinya untuk datang bekerja akan menurun yang dapat menyebabkan bertambahnya beban kerja perawat lain, karena pelayanan yang diberikan tidak maksimal. Tidak maksimalnya Pelayanan RS bisa berdampak pada menurunnya citra RS akibat kurang puasnya pasien dan hal itu bisa menimbulkan kerugian pada rumah sakit (Hasibuan et al., 2021). Menurut Sukma R. S. (2022), aspek kepuasan kerja adalah salah satunya adalah pekerjaan, apakah Anda atau suatu pekerjaan, pekerja atau pendukung lingkungan kerja, pengawasan atau manajemen serta upah yang diterima dari struktur pekerjaan. Sarana kerja sendiri merupakan sarana atau prasarana yang digunakan pegawai untuk menunjang pelaksanaan pekerjaannya sehingga dapat membantu pegawai dalam menjalankan aktivitasnya dengan baik. Suatu perusahaan mempunyai kewajiban untuk memberikan kepercayaan kepada karyawannya, terutama dengan memberikan motivasi dalam bekerja (Sukma & Puspitadewi, 2022). Menurut asumsi peneliti bahwa pemberian motivasi ekstrinsik agar karyawan merasa nyaman bekerja sehingga tujuan dari suatu perusahaan itu. dapat tercapai dan juga tercipta kepuasan kerja bagi karyawan tersebut. Setiap perusahaan pasti memberikan motivasi kerja kepada karyawannya. Motivasi dalam bekerja menjadi hal yang penting untuk dikelola agar dapat meningkatkan rasa kepuasan kerja karyawan

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan hubungan motivasi kerja ekstrinsik dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Andhika Jakarta Selatan Tahun 2024, maka dapat disimpulkan bahwa gambaran kepuasan kerja perawat di RS Andhika Jakarta Selatan Tahun 2024 sebagian besar perawat merasa puas akan kinerjanya, Gambaran motivasi kerja ekstrinsik perawat di RS Andhika Jakarta Selatan Tahun 2024 sebagian besar motivasi kerja ekstrinsik yang dimiliki perawat di RS Andhika tinggi dan ada hubungan motivasi kerja ekstrinsik dengan kepuasan kerja perawat di RS Andhika Jakarta Selatan Tahun 2024 dengan nilai $P \text{ value} = 0,000$ dan $OR = 6,907$.

DAFTAR PUSTAKA

- Adany, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Malikussaleh.
- Adiputra, I. M. S., Trisnadewi, N. W., Oktaviani, N. P. W., Munthe, S. A., Hulu, V. T., Budiastutik, I., Faridi, A., Ramdany, R., Fitriani, R. J., Tania, P. O. A., Rahmiati, B. F., Lusiana, S. A., Susilawaty, A., Sianturi, E., & Suryana. (2021). Metodologi Penelitian Kesehatan (R. Watrionthos & J. Simarmata (eds.)). Yayasan Kita Menulis.
- Amna, S. W., Sudipa, I. G. I., Putra, T. A. E., Wahidin, A. J., Syukrilla, W. A., Wardhani, A. K., Heryana, N., Indriyani, T., & Santoso, L. W. (2023). Data Mining (D. Ediana & A. Yanto (eds.)). Pt. Global eksekutif teknologi.

- Ansory, a. F., & indrasari, m. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (1st ed.). Indomedia pustaka.
- Azan, K., Zebua, A. M., Sukoco. Johan Bhimo, Dacholfany, M. I., R, A. M., Sumantoro, I. B., Suadun, J., Pohan, M. M., Siswanto, I., Aryadillah, Safari, M., S, N., & Watunglawar, B. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (k. Azan & a. M. Zebua (eds.)). Dotplus publisher.
- Busro, m. (2018). *Teori teori manajemen sumber daya manusia* (1st ed.). Prenada Media group.
- Cen, C. C. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Inovasi Pratama Internasional.
- Darwin, M., Mamondol, M. R., Sormin, S. A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., Adnyana, I. M. D. M., Prasetyo, B., Vianitati, P., & Gebang, A. A. (2021). *METODE penelitian pendekatan kuantitatif* (t. S. Tambunan (ed.)). Media sains indonesia.
- Dhani, n. K. S. J., & surya, i. B. K. (2023). Pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada pt bali busana kreasi di kabupaten badung). *E-jurnal manajemen universitas udayana*, 12(6), 602–626. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i06.p04>
- Duha, t. (2020). *Motivasi untuk kinerja*. Deepublish.
- Franco barahama, k., katuuk, m., & oroh, w. M. (2019). Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruangan perawatan dewasa rsu gmim pancaran kasih manado (vol. 7, issue 1).
- Haris, a., effendi, f., & darmayanti, n. (2023). *Kepuasan kerja* (1st ed.). Deepublish.
- Hasibuan, E. K., Saragih, M., & Silitonga, E. (2021). Hubungan Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Online Keperawatan Indonesia*, 4(2), 103–111. <https://doi.org/10.51544/keperawatan.v4i2.2442>
- Hikmat, R., & Melinda. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Kesehatan*, 10(2), 135–141. <https://doi.org/10.38165/jk>
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka.
- Irfannuddin. (2019). *Cara Sistematis Berlatih Meneliti Merangkai Sistematisa Penelitian Kedokteran dan Kesehatan* (S. Shahab & D. Setiawan (eds.)). Rayyana Komunikasindo.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwatningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus* (1st ed.). CV. Aa rizky.
- Luthans, F. (2018). *Organizational behavior: an evidence - based approach*. MsGraw-Hill Company.
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2020). Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Kinerja, Pelayanan Prima Perawat, Dan Kepuasan Pasien. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 185–199.
- Muthmainnah. (2023). *Manajemen Keperawatan: Perawat, Kinerja, Motivasi dan Remunerasi*. Penerbit Adab.
- Nopita Wati, N. M., Juanamasta, I. G., & Suartini, N. L. (2020). Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rsud Wangaya Denpasar. *Gaster*, 18(2), 163–171. <https://doi.org/10.30787/gaster.v18i2.418>
- Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional* (A. Suslia (ed.); 4th ed.). Salemba Medika.
- Pratiwi, Y. I., Wardiah Hamzah, Ulfa Sulaeman, Andi Multazam, & Nugrahayu. (2023). Hubungan Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat RSUD Mamuju Tengah. *Window of Public Health Journal*, 4(1), 137–145. <https://doi.org/10.33096/woph.v4i1.598>

- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. DEEPUBLISH.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (13th ed., Vol. 1). Salemba Empat.
- Sabil, T. M., Alhuda, & Gaol, L. L. (2024). Hubungan Motivasi Kerja Dan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Aceh Timur. *Jurnal Kesehatan Akimal*, 2(2), 82–89.
- Septina, F., & Samuel, T. (2020a). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan CV. Muncul Anugerah Jaya. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 3(2), 103. <https://doi.org/10.35914/jemma.v3i2.365>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Suryani & R. Damayanti (eds.)). PT. Bumi Aksara.
- Siregar, M. H., Susanti, R., Indriawati, R., Panma, Y., Hanaruddin, D. Y., Adhiwijaya, A., Akbar, H., Agustawan, Nugraha, D. P., & Renaldi, R. (2022). *Metodologi Penelitian Kesehatan* (Y. P. P. Rangga (ed.)). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* (2nd ed.). Alfabeta.
- Sujarweni, V. W., & Utami, L. R. (2019). *The Master Book Of Spss. Anak Hebat Indonesia*.
- Suyatno, A., Abdullah, A., Iriany Erny Sundah, D., Gede Satriawan, D., Palupiningtyas, D., Wijoyo, H., Kusuma Wardani, I., Indrawan, I., Perwira, I., Refiana Said, L., Heriyanto, M., Arif Surana, M., Jamil, M., Desak Made Santi Diwyarthi, N., Saputra, N., Octafian, R., Sulistiyowati, R., Bakti, R., Setiadi, R., & Nopralia, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Prinsip Dasar dan Aplikasi*.
- Thalib, I., Anindita, R., & Purwandari, D. A. (2021). Peran Beban Kerja dan Motivasi Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(2), 203–215. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i2.6784>
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Uno, H. B. (2017). *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press.
- Widarsa, K. T., Astuti, P. A. S., & Kurniasari, N. M. D. (2022). *Metode Sampling Penelitian Kedokteran dan Kesehatan*. Baswara press.