



ARTIKEL RISET

URL artikel: <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/won/article/view/won3106>

Pengaruh Supervisi Keperawatan, Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat

Ayunun Jariah¹, Samsualam², Tutik Agustini³

^{1,2,3}Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

Email Penulis Korespondensi (K): ayununjariah14@gmail.com

ayununjariah14@gmail.com¹, samsu.alam@umi.ac.id², tutik_agustini@yahoo.com³

(081335937474)

ABSTRAK

Perawat sebagai sumber daya manusia dalam memberikan pelayanan keperawatan akan merasakan pekerjaannya dengan cara masing-masing yang bersifat subjektif, seperti senang atau puas akan pekerjaannya. Ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat antara lain faktor intrapersonal atau faktor individu, interpersonal berkaitan dengan faktor pelaksanaan asuhan keperawatan dan ekstrapersonal atau faktor organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh supervisi keperawatan, insentif dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada perawat di RSUD Kota Baubau, serta untuk mengetahui pengaruh faktor apakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian survey, penelitian ini termasuk kedalam penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan uji *regresi linier berganda*. Sampel penelitian ini berjumlah 58 responden dengan teknik sensus atau sampel jenuh. Instrument penelitian menggunakan kuesioner dan lembar observasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara supervisi keperawatan terhadap kepuasan kerja signifikansi ($0,046 < 0,05$), ada pengaruh antara insentif terhadap kepuasan kerja signifikansi ($0,037 < 0,05$), tidak ada pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja signifikansi ($0,305 > 0,05$), secara simultan ada pengaruh antara supervisi keperawatan, insentif dan motivasi terhadap kepuasan kerja signifikansi ($0,021 < 0,05$). Kesimpulan dari penelitian ini adalah Supervisi Keperawatan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Insentif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Supervisi Keperawatan, Insentif dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Pengaruh faktor yang paling dominan adalah Insentif, hal ini karena hanya Insentif yang mempunyai pengaruh terbesar dari variabel lainnya.

Kata kunci :Supervisi Keperawatan; Insentif; Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja

PUBLISHED BY :

Pusat Kajian dan Pengelola Jurnal
Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI

Address :

Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 (Kampus II UMI)
Makassar, Sulawesi Selatan.

Email

jurnal.won@umi.ac.id

Phone :

+62 85242002916

Article history :

Received 15 Maret 2022

Received in revised form 30 Maret 2022

Accepted 25 April 2022

Available online 30 Juni 2022

licensed by [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



ABSTRACT

Nurses as human resources in providing nursing services will feel their work in their respective subjective ways, such as being happy or satisfied with their work. There are three factors that affect the job satisfaction of nurses, among others, intrapersonal factors or individual factors, interpersonal factors related to the implementation of nursing care and extrapersonal or organizational factors. This study aims to examine and determine the effect of nursing supervision, incentives and work motivation on job satisfaction of nurses in Baubau City Hospital, and to determine the influence of what factors are the most dominant influence on nurse job satisfaction. This research is a quantitative research using survey research methods, this research is included in causal associative research using multiple linear regression test. The sample of this study amounted to 58 respondents with the census technique or saturated sample. The research instrument used a questionnaire and an observation sheet. The results of this study indicate that there is an influence between nursing supervision on job satisfaction ($0.046 < 0.05$), there is an influence between incentives on job satisfaction significance ($0.037 < 0.05$), there is no influence between motivation on job satisfaction significance ($0.305 > 0.05$), there is simultaneously an influence between nursing supervision, incentives and motivation on job satisfaction ($0.021 < 0.05$). The conclusion of this study is that nursing supervision has an effect on job satisfaction. Incentives have an effect on Job Satisfaction. Work Motivation has no effect on Job Satisfaction. Nursing supervision, incentives and work motivation simultaneously affect job satisfaction. The influence of the most dominant factor is Incentives, this is because only Incentives have the greatest influence from other variables.

Keywords: Nursing Supervision; Incentive; Work motivation; Job satisfaction

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.¹ Kepuasan kerja perawat di beberapa negara masih rendah, seperti di Cina 54 % dan Shanghai 60,8%, Indonesia 92,96%.² Daripada fenomena yang ada, menunjukkan kepuasan kerja perawat masih rendah. Perawat sebagai sumber daya manusia dalam memberikan pelayanan keperawatan akan merasakan pekerjaannya dengan cara masing-masing yang bersifat subjektif, seperti senang atau puasakan pekerjaannya. Ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat antara lain faktor intrapersonal atau faktor individu, interpersonal berkaitan dengan faktor pelaksanaan asuhan keperawatan dan ekstrapersonal atau faktor organisasi.³

Berdasarkan hasil observasi RSUD Kota Baubau dapat dikatakan belum memperhatikan ketiga faktor tersebut dibuktikan dengan rumah sakit belum menyusun perencanaan sumber daya terkait pengembangan karir keperawatan, belum ada kejelasan tanggung jawab dalam pemberian asuhan keperawatan terlihat pada belum jelasnya penggunaan model asuhan keperawatan dalam memberikan pelayanan keperawatan. Belum dilakukan supervisi terstruktur dan terjadwal, dan belum dilakukan evaluasi terhadap asuhan keperawatan maupun standar operasional prosedur tindakan keperawatan yang diberikan oleh perawat terhadap pasien, melihat kondisi kerja tersebut akan berdampak pada kepuasan kerja.

Penelitian awal dilakukan terhadap sebagian perawat di RSUD Kota Baubau sebanyak 18 orang perawat dan menanyakan apakah mereka sudah puas dengan kegiatan supervisi dan insentif yang diberikan oleh Rumah Sakit. Hasilnya adalah 75% menyatakan masih belum merasa puas dan ingin agar nilai insentif dan kegiatan supervisi bisa lebih ditingkatkan sehingga motivasi kerjanya bisa lebih ditingkatkan pula.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Mita & Maulana (2020) melakukan penelitian yang sama yaitu

Pelaksanaan Fungsi Manajemen dan Kondisi Kerja Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat. Variabel yang digunakan adalah fungsi manajemen, kondisi kerja, dan kepuasan kerja. Hasil menunjukkan bahwa ada hubungan antara fungsi manajemen dan kepuasan kerja, ada hubungan antara kondisi kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti ingin mengetahui faktor apa yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan fenomena yang terjadi tulisan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh supervisi keperawatan, insentif dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada perawat.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian survei, penelitian ini termasuk kedalam penelitian asosiatif kausal karena penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent, yaitu analisis pengaruh supervisi keperawatan, insentif dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada perawat. Penelitian ini dilakukan di RSUD Kota Baubau khususnya di Ruang Rawat Inap Interna, Bedah dan Nicu adapun ruangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah ruangan yang bebas dari Covid-19 dan bersedia menjadi responden dalam penelitian pada bulan April 2021. Populasi dan sampel pada penelitian ini berjumlah 58 orang dengan menggunakan teknik sensus atau sampel jenuh. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dan lembar observasi. Analisa data pada penelitian ini menggunakan uji *regresi linier berganda* dengan program komputer SPSS versi 22.0.

HASIL

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan, Lama Kerja, Gaji

Karakteristik Responden	Kelompok Responden	
	N	Presentase (%)
Usia		
17-25	6	10,3
26-35	38	65,5
36-45	14	24,2
Total	58	100
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	5	8,6
Perempuan	53	91,4
Total	58	100
Pendidikan		
D3 Keperawatan	39	67,2
S1 Keperawatan	6	10,3
Ners	13	22,4
Total	58	100
Lama Kerja		
1-5	8	13,8
6-10	28	48,3
11-15	7	12,1
16-20	9	15,5
21-24	6	10,3
Total	58	100
Gaji		
1-2 juta	39	67,2
2-4 juta	19	32,8

Total	58	100
-------	----	-----

Sumber: Data Primer 2021

Berdasarkan tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden yang paling banyak adalah perawat yang memiliki usia antara 26-35 tahun (65,5%). Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa mayoritas perawat di RSUD Kota Baubau adalah perempuan sebanyak 53 orang (91,4%). Adapun karakteristik responden berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa mayoritas perawat memiliki pendidikan terakhir D3 keperawatan sebanyak 39 orang (67,2%). Adapun karakteristik responden berdasarkan lama kerja menunjukkan bahwa mayoritas perawat yang memiliki lama kerja antara 6-10 tahun sebanyak 28 orang (48,3%). Adapun karakteristik responden berdasarkan gaji menunjukkan bahwa perawat yang memiliki gaji 1-2 juta merupakan yang paling banyak 39 orang (67,2%).

Tabel 2. Kategorisasi Supervisi Keperawatan

Kategorisasi	Interval skor	N	Presentase%
Supervisi Keperawatan			
Tinggi	X 68,704	5	8,6
Sedang	58,396 X < 68,704	46	79,3
Rendah	X < 58,396	7	12,1
Total		58	100
Insentif			
Tinggi	X 50,131	5	8,6
Sedang	36,629 X < 50,131	44	75,9
Rendah	X < 36,629	9	15,5
Total		58	100
Motivasi Kerja			
Tinggi	X 51,564	7	12,1
Sedang	40,376 X < 51,564	43	74,1
Rendah	X, 40,376	8	13,8
Total		58	100
Kepuasan Kerja			
Tinggi	X 69,405	6	10,3
Sedang	52,395 X < 69,405	42	72,4
Rendah	X < 52,395	10	17,2
Total		58	100

Sumber: Data Primer 2021

Berdasarkan tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa kategorisasi supervise keperawatan perawat dalam kategori tinggi sebesar 8,6%, untuk kategori sedang sebesar 79,3% dan untuk kategori rendah sebesar 12,1%. Adapun kategorisasi insentif perawat dalam kategori tinggi sebesar 8,6%, untuk kategori sedang sebesar 75,9%, dan untuk kategori rendah sebesar 15,5%. Adapun kategorisasi motivasi kerja perawat dalam kategori tinggi sebesar 12,1%, untuk kategori sedang sebesar 74,1%, dan untuk kategori rendah sebesar 13,8%. Adapun kategorisasi kepuasan kerja perawat dalam kategori tinggi sebesar 10,3%, untuk kategori sedang sebesar 72,4%, dan untuk kategori rendah sebesar 17,2%.

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	82,495	15,841		5,208	,000
Supervisi Keperawatan (X1)	-,427	,209	-,259	-2,038	,046
Insentif	,344	,161	,273	2,141	,037
Motivasi Kerja	-,204	,197	-,134	-1,037	,305

Sumber: Data Primer 2021

Berdasarkan tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa variabel supervisi keperawatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja nilai signifikan ($0,046 < 0,05$) dan t-hitung ($-2,038 < 2,004$). Variabel insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja nilai signifikan ($0,037 < 0,05$) dan t-hitung ($2,141 > 2,004$). Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja nilai signifikan ($0,305 > 0,05$) dan t-hitung ($-1,037 < 2,004$).

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	673,140	3	224,380	3,512	0,21 ^b
Residual	3450,239	54	63,893		
Total	4123,379	57			

Sumber: Data Primer 2021

Berdasarkan tabel 4 di atas, menunjukkan bahwasupervisi keperawatan, insentif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerjanilai signifikansi ($0,021 < 0,05$) dan F hitung ($3,512 > 2,77$).

PEMBAHASAN

Pengaruh Supervisi Keperawatan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat di RSUD Kota Baubau

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa supervisi keperawatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perawat di RSUD Kota Baubau dengan nilai signifikan ($0,046 < 0,05$). Hal ini sesuai dengan tanggapan responden yang menyatakan bahwa pelaksanaan supervisi keperawatan dirumah sakit masih kurang terpenuhi. Hal ini dipengaruhi oleh teknik supervisi, prinsip supervisi, kegiatan rutin supervisi, dan model supervisi. Dengan hal tersebut dapat mempengaruhi perawat merasa tidak puas dengan pelaksanaan supervisi dirumah sakit. Hal ini dikarenakan sebagian besar responden memiliki penilaian terhadap model supervisi yaitu kepala bidang keperawatan melakukan supervisi hanya untuk mengetahui kesalahan perawat pelaksana dari jumlah responden 58 orang mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang 70,7%, setuju sebanyak 15 orang 25,9% dan kurang setuju sebanyak 2 orang 3,4%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Gandaria (2018) yang mengatakan bahwa supervisi keperawatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perawat, hal ini sesuai dengan pernyataan perawat pelaksana bahwa kepala ruangan jarang melakukan bimbingan kepada perawat pelaksana dalam pemberian asuhan keperawatan, kepala ruangan jarang memberikan kesempatan kepada perawat pelaksana untuk mendiskusikan permasalahan yang terjadi, dan kepala ruangan jarang memotivasi dan mendorong perawat pelaksana untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan. Berdasarkan uraian tersebut kepala ruangan masih perlu meningkatkan pelaksanaan kegiatan supervisi kepada perawat pelaksana. Supervisi pelayanan keperawatan

adalah kegiatan interaksi dan komunikasi antar supervisor dengan perawat pelaksana, dimana perawat tersebut menerima bimbingan, dukungan, bantuan dan dipercaya sehingga perawat dapat meningkatkan keselamatan pasien dan kualitas pelayanan kesehatan.⁵

Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat di RSUD Kota Baubau

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perawat di RSUD Kota Baubau dengan nilai signifikan ($0,037 < 0,05$). Hal ini sesuai dengan tanggapan responden yang menyatakan bahwa pemberian insentif di rumah sakit masih kurang. Hal ini dipengaruhi oleh kinerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan, evaluasi jabatan. Dengan hal tersebut dapat mempengaruhi perawat merasa tidak puas dengan pemberian insentif di rumah sakit. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Makmur (2018) yang mengatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mereka bekerja lebih produktif lagi, meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat di RSUD Kota Baubau

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perawat di RSUD Kota Baubau dengan nilai signifikan ($0,305 > 0,05$). Beberapa faktor mungkin menjadi alasan seperti kebutuhan terpenuhi, pemimpin bersikap adil, merasa puas dengan prestasi kerja itulah mengapa hasil penelitian yang dilakukan peneliti kepada perawat menjadi tidak sesuai dengan teori yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jika dilihat dari jawaban responden terbanyak yang mengisi kuesioner penelitian ini menjawab setuju dengan motivasi kerja yang didapatkan selama berkerja di rumah sakit. Hal ini berarti responden merasa puas dengan motivasi kerja yang didapatkan selama berkerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Dagde (2016) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action/activities*) dan memberikan kekuatan (*energy*) yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan, atau mengurangi ketidakseimbangan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dorongan atau semangat kerja sangat dipengaruhi oleh faktor atasan/pimpinan, teman kerja, sarana fisik, kebijakan/aturan, imbalan, jenis pekerjaan, dan tantangan.

Pengaruh Supervisi Keperawatan, Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat di RSUD Kota Baubau

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau Uji F yang dilakukan dalam penelitian ini ditunjukkan bahwa F Hitung sebesar 3,512 dengan tingkat signifikansi 0,021 dimana probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H₄ diterima. Artinya variabel supervisi keperawatan, insentif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perawat RSUD Kota Baubau. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Triyatmojo (2007) yang mengatakan bahwa supervisi keperawatan, insentif dan motivasi kerja

secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.¹ Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi keperawatan, pemberian insentif motivasi kerja secara bersama-sama memberikan stimulasi kepada perawat sehingga perawat tidak merasa puas dalam berkerja. Kepuasan adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi.¹¹

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwasupervisi keperawatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perawat, insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perawat, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perawat, supervisi keperawatan, insentif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perawat, pengaruh faktor yang paling dominan adalah Insentif. Hal ini karena hanya Insentif yang mempunyai pengaruh terbesar dari variabel lainnya. Berdasarkan kesimpulan maka ada beberapa saran yang dapat saya berikan adalah bagi RSUD Kota Baubau, bagi kepala bidang keperawatan agar dapat mengoptimalkan pelaksanaan supervisi keperawatan dan pemberian insentif diberikan sesuai dengan kinerja perawat agar dapat meningkatkan kepuasan kerja, bagi perawat agar dapat meningkatkan faktor pengetahuan dengan memberikan seminar tentang pelaksanaan supervisi dan meningkatkan faktor kepemimpinan dalam pelaksanaan supervise keperawatan. Bagi Peneliti Selanjutnya diharapkan kepada peneliti selanjutnya dapat memperbaiki segala keterbatasan yang ada didalam penelitian ini. Peneliti selanjutnya diharapkan bisa mengkombinasikan penelitian yang sudah ada dengan variabel lain seperti kinerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

1. Retnaningrum, A. K. Pengaruh Work-family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi pada perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta). *Jurnal Administrasi S1 Universitas Brawijaya*. 2016;36(1):72-81.
2. Hadi Suwoko, L. D. Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Ilmu Keperawatan dan Kebidanan*. 2020;11(1):106-112.
3. Mita, M. A. Pelaksanaan Fungsi Manajemen dan Kondisi Kerja Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Window of Health : Jurnal Kesehatan*. 2020;3(4):326-335.
4. Gandaria, A. S. Pengaruh Supervisi Keperawatan Klinik Kepala Ruangan Model Akademik Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Swasta Kota Medan. *Repositori Institusi Universitas Sumatera Utara The University Institutional Repository*.; 2018.
5. Solehati, D. E. Pengaruh Supervisi Terhadap Perilaku Perawat dalam Menerapkan Patient Safety Di Instalasi Rawat Inap RSUD Tugurejo. Semarang, Indonesia.; 2017.
6. Makmur, A. Pengaruh Insentif, Beban Kerja dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Perawat dalam Sistem Jaminan Kesehatan Rakyat Aceh (JKRA) Di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh.; 2018.
7. Dimas Ciptoning Bawono, R. N. Analisis Pengaruh Pemberian Insentif, Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *Diponegoro Journal Of Management*. 2015;4(3):1-14.

8. Dagde, I. S. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Perawat Di ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Praya. Yogyakarta: Research Repository.; 2016.
9. Putri, H. R. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun 2018. Madiun: Eprints Repository Software.; 2018.
10. Triyatmojo, I. Analisis Pengaruh Supervisi Keperawatan, Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat Rumah Sakit Islam Surakarta. Surakarta: Institutional Repository.; 2017.
11. Cahyani, D. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2. Yogyakarta: ePrints@UNY.; 2016.