



Online: <https://jurnal.fk.uisu.ac.id/index.php/ibnusina>

Ibnu Sina: Jurnal Kedokteran dan Kesehatan-Fakultas Kedokteran Universitas  
Islam Sumatera Utara

ISSN 1411-9986 (Print) | ISSN 2614-2996 (Online)



Artikel Penelitian

## ANALISIS FAKTOR MOTIVASI TANGGUNG JAWAB, PENGHARGAAN, DAN PRESTASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT RSUD RANTAUPRAPAT

### ANALYSIS OF RESPONSIBILITY, REWARD, AND ACHIEVEMENT MOTIVATION FACTORS ON JOB SATISFACTION OF RSUD RANTAUPRAPAT NURSES

Elma<sup>a</sup>, Chrismis Novalinda<sup>b</sup>, Johannes Bastira Ginting<sup>b</sup>

<sup>a</sup>Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat, FKKGIK, Universitas Prima Indonesia, Medan, Indonesia

<sup>b</sup>Magister Kesehatan Masyarakat, FKKGIK, Universitas Prima Indonesia, Medan, Indonesia

#### Histori Artikel

Diterima:  
28 Oktober 2024

Revisi:  
10 Desember 2024

Terbit:  
5 Januari 2025

#### ABSTRAK

Kepuasan kerja adalah faktor penting yang memengaruhi kinerja perawat dan kualitas pelayanan kesehatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara tanggung jawab, penghargaan, dan prestasi terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Rantauprapat. Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif digunakan, melibatkan 175 responden yang dipilih melalui purposive sampling. Hasil menunjukkan bahwa 88% perawat dengan tanggung jawab tinggi merasa puas, dibandingkan dengan 2% pada tanggung jawab rendah ( $p$ -value 0,001). Penghargaan juga berkontribusi signifikan, dengan 86% responden yang mendapat penghargaan melaporkan kepuasan ( $p$ -value 0,000). Di sisi lain, dari 130 perawat yang merasa mencapai prestasi, 70% merasa puas ( $p$ -value 0,002). Analisis regresi logistik menunjukkan tanggung jawab memiliki pengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja ( $\text{Exp}(B) = 8,833$ ). Temuan ini mengindikasikan bahwa meningkatkan rasa tanggung jawab, penghargaan, dan pengakuan prestasi perawat dapat memperbaiki kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit.

#### Kata Kunci

Kepuasan Kerja,  
Tanggung Jawab,  
Penghargaan, Prestasi,  
Perawat

#### ABSTRACT

*Job satisfaction is an important factor that influences nurses' performance and the quality of health services. This study aims to explore the relationship between responsibility, reward, and achievement on nurses' job satisfaction at RSUD Rantauprapat. A quantitative research method with a descriptive approach was used, involving 175 respondents selected through purposive sampling. Results showed that 88% of nurses with high responsibility were satisfied, compared to 2% at low responsibility ( $p$ -value 0.001). Rewards also contributed significantly, with 86% of rewarded respondents reporting satisfaction ( $p$ -value 0.000). On the other hand, of the 130 nurses who felt accomplished, 70% were satisfied ( $p$ -value 0.002). Logistic regression analysis showed responsibility had the greatest influence on job satisfaction ( $\text{Exp}(B) = 8.833$ ). This finding indicates that increasing nurses' sense of responsibility, reward, and recognition of achievement can improve job satisfaction, which in turn improves the quality of health services in the hospital.*

#### Korespondensi

Tel. 082165718787  
Email:  
[johannesbastiraginting@unprimdn.ac.id](mailto:johannesbastiraginting@unprimdn.ac.id)

## PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan aspek penting yang memengaruhi kinerja dan produktivitas tenaga kerja, termasuk perawat. Perawat yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi, mendorong mereka untuk memberikan perawatan yang berkualitas.<sup>1</sup> Tingginya kepuasan kerja meningkatkan komitmen terhadap organisasi, mengurangi tingkat turnover, dan menurunkan biaya perekrutan serta pelatihan. Selain itu, perawat yang puas memberikan pelayanan yang lebih ramah dan profesional, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit.<sup>2</sup> Kepuasan kerja yang tinggi tidak hanya berdampak positif pada individu, tetapi juga efisiensi dan efektivitas organisasi pelayanan kesehatan. Motivasi kerja menjadi kunci dalam kepuasan kerja; perawat dengan motivasi tinggi lebih puas dan mampu memberikan pelayanan optimal.<sup>3</sup> Teori Herzberg menyatakan bahwa faktor seperti tanggung jawab, penghargaan, dan prestasi adalah motivator intrinsik yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.<sup>4</sup>

Tanggung jawab menciptakan rasa memiliki, sementara penghargaan memberikan pengakuan atas kontribusi, dan prestasi memberikan rasa bangga. RSUD Rantauprapat, sebagai rumah sakit daerah, menghadapi tantangan dalam menjaga kepuasan kerja perawat, yang langsung memengaruhi kualitas layanan. Berbagai tantangan, seperti beban kerja tinggi dan tekanan psikologis, memerlukan evaluasi terhadap pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja perawat. Penelitian Mokodompit (2021) menunjukkan bahwa kesejahteraan

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara tanggung jawab dan motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan.<sup>5</sup> Menurut Putri dan Widjaja (2019), hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh penghargaan terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa variabel penghargaan memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Catur Mitra Sejati Sentosa. Hubungan langsung antara penghargaan dan kepuasan kerja menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai *p-value* sebesar 0,003.<sup>6</sup> Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi tanggung jawab, penghargaan, dan prestasi terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Rantauprapat pada tahun 2024, dengan harapan menemukan strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat dan kualitas pelayanan kesehatan.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif non-eksperimental dengan pendekatan deskriptif (*cross-sectional survey*) dan analisis asosiatif, yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis menggunakan uji *Chi-Square* dengan program SPSS. Penelitian dilakukan di RSUD Rantauprapat pada bulan Juli 2024. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari perawat pelaksana di RSUD Rantauprapat sebanyak  $\pm$  302 orang. Mengingat jumlah populasi yang besar, peneliti menggunakan rumus *Slovin* dengan nilai  $e = 0,05$  untuk menentukan jumlah sampel, yang menghasilkan 175 responden setelah dibulatkan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dengan kriteria perawat

yang bekerja aktif, memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun, berinteraksi langsung dengan pasien, tidak dalam masa cuti panjang, dan bersedia mengisi kuesioner. Metode pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara langsung, dan angket/kuesioner. Analisis data dibagi menjadi analisis univariat, bivariat, dan multivariat, dengan analisis bivariat menggunakan pengujian *Chi-Square*. Penelitian ini menggunakan prinsip etika yaitu kemanfaatan, kerahasiaan, dan keadilan serta memperoleh surat izin jujur dengan nomor 043/KEPK/UNPRI/IX/2024.

## HASIL

**Tabel 1. Gambaran Karakteristik Responden Faktor Motivasi Tanggung Jawab, Penghargaan Dan Prestasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Rantauprapat Tahun 2024.**

Kategori	Sub-Kategori	n	Persentase
Jenis Kelamin	Laki - laki	79	45%
	Perempuan	96	55%
	Total	175	100%
Usia	≤ 30 Tahun	108	62%
	>30 Tahun	67	38%
	Total	175	100%
Pendidikan	D3	114	65%
	S1	61	35%
	Total	175	100%
Tanggung Jawab	Ada	169	97%
	Tidak Ada	6	3%
	Total	175	100%
Penghargaan	Ada	162	93%
	Tidak Ada	13	7%
	Total	175	100%
Prestasi	Ada	130	74%
	Tidak Ada	45	26%
	Total	175	100%
Kepuasan Kerja	Puas	157	90%
	Tidak Puas	18	10%
	Total	175	100%

Berdasarkan Tabel 1, karakteristik responden di RSUD Rantauprapat tahun 2024 menunjukkan bahwa dari 175 responden, 55% (96 orang) adalah perempuan dan 45% (79 orang) laki-laki. Mayoritas responden (62% atau

108 orang) berusia di bawah 30 tahun, sedangkan 38% (67 orang) berusia di atas 30 tahun. Dalam hal pendidikan, 65% (114 orang) memiliki gelar D3 dan 35% (61 orang) berpendidikan S1. Tanggung jawab dalam pekerjaan dirasakan oleh 97% responden (169 orang), sementara 3% (6 orang) tidak merasa demikian. Sebanyak 93% (162 orang) merasa mendapatkan penghargaan, dan 74% (130 orang) merasa telah mencapai prestasi. Terakhir, 90% (157 orang) responden merasa puas dengan pekerjaan mereka, sementara 10% (18 orang) tidak puas.

Berdasarkan Tabel 2, analisis bivariat menggunakan uji *Chi-Square* mengungkapkan hubungan antara faktor motivasi—tanggung jawab, penghargaan, dan prestasi—dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Rantauprapat pada tahun 2024. Dari 169 responden yang merasa memiliki tanggung jawab tinggi, 88% (154 orang) merasa puas, sementara 9% (15 orang) tidak puas. Di antara 6 responden dengan tanggung jawab rendah, 2% (3 orang) merasa puas dan 2% (3 orang) tidak puas. Uji *Chi-Square* menunjukkan nilai *p-value* 0,001, menandakan hubungan signifikan antara tanggung jawab dan kepuasan kerja. Untuk variabel penghargaan, dari 162 responden yang merasa mendapat penghargaan, 86% (150 orang) merasa puas, sedangkan 7% (12 orang) tidak puas. Di antara 13 responden yang tidak mendapat penghargaan, 4% (7 orang) merasa puas dan 3% (6 orang) tidak puas, dengan *p-value* 0,000, menunjukkan hubungan signifikan antara penghargaan dan kepuasan kerja.

Pada variabel prestasi, dari 130 responden yang merasa telah mencapai prestasi, 70% (122

orang) merasa puas, sementara 5% (8 orang) tidak puas. Dari 45 responden yang merasa belum mencapai prestasi, 20% (35 orang) merasa puas dan 6% (10 orang) tidak puas. Nilai *p-value* untuk hubungan ini adalah 0,002, menunjukkan hubungan signifikan antara

prestasi dan kepuasan kerja Hasil analisis menunjukkan bahwa tanggung jawab, penghargaan, dan prestasi memiliki hubungan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Rantauprapat, sehingga layak untuk dilanjutkan ke analisis multivariat.

**Tabel 2. Analisis bivariat uji *Chi-Square* variabel X dan variabel Y Faktor Motivasi Tanggung Jawab, Penghargaan Dan Prestasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Rantauprapat Tahun 2024.**

Variabel	Kepuasan Kerja				Total	%	df	p-value
	Puas	%	Tidak Puas	%				
<b>Tanggung Jawab</b>								
Tinggi	154	88%	15	9%	169	97%	1	0.001
Rendah	3	2%	3	2%	6	3%		
<b>Penghargaan</b>								
Ada	150	86%	12	7%	162	93%	1	0.000
Tidak Ada	7	4%	6	3%	13	7%		
<b>Prestasi</b>								
Ada	122	70%	8	5%	130	74%	1	0.002
Tidak Ada	35	20%	10	6%	45	26%		

**Tabel 3. Analisis multivariat uji regresi logistik berganda metode Enter Faktor Motivasi Tanggung Jawab, Penghargaan Dan Prestasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Rantauprapat Tahun 2024.**

Variabel	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
							Lower	Upper
Tanggung Jawab	2,178	0,949	5,269	1	0,022	8,833	1,375	56,741
Penghargaan	2,004	0,777	6,655	1	0,010	7,420	1,619	34,018
Prestasi	0,588	0,653	0,810	1	0,368	1,800	0,500	6,476
Constant	-7,610	1,408	29,226	1	0,000	0,000		

Berdasarkan hasil analisis regresi logistik berganda di Tabel 3, variabel yang memiliki pengaruh paling tinggi terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Rantauprapat adalah tanggung jawab, dengan nilai Exp(B) sebesar 8,833. Ini menunjukkan bahwa perawat yang merasa memiliki tanggung jawab memiliki kemungkinan 8,833 kali lebih besar untuk merasa puas dengan pekerjaannya dibandingkan yang tidak merasa memiliki tanggung jawab.

## DISKUSI

### Hubungan variabel tanggung jawab terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Rantauprapat Tahun 2024

Penelitian ini menunjukkan hubungan signifikan antara tanggung jawab perawat dan kepuasan kerja di RSUD Rantauprapat, dengan 88% perawat yang merasa memiliki tanggung jawab tinggi melaporkan kepuasan kerja yang baik (*p-value* 0,001). Hal ini konsisten dengan penelitian Zakiah (2020) yang menyatakan

bahwa perawat dengan kepuasan kerja tinggi juga cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih kuat. Dalam konteks RSUD Rantauprapat, hasil ini menunjukkan bahwa rasa tanggung jawab yang tinggi dapat memperkuat motivasi dan kepuasan kerja perawat. Namun, di sisi lain, dalam pengamatan di lapangan, sebagian besar perawat yang memiliki tingkat tanggung jawab tinggi juga menyatakan bahwa mereka ingin lebih didukung oleh manajemen dalam hal pengembangan keterampilan dan penyediaan sumber daya yang memadai. Hal ini penting untuk memastikan bahwa mereka dapat menjalankan tugas dengan optimal tanpa merasa terbebani.<sup>7</sup>

Manajemen RSUD Rantauprapat telah berupaya menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan rasa tanggung jawab melalui berbagai inisiatif, seperti pemberian otonomi dalam pengambilan keputusan medis dan pengakuan terhadap kontribusi perawat. Meskipun demikian, berdasarkan temuan penelitian ini, ada indikasi bahwa beberapa perawat merasa bahwa peningkatan pelatihan dan pengembangan kompetensi lebih lanjut masih diperlukan agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan lebih percaya diri dan efisien.

Penting untuk dicatat bahwa meskipun rasa tanggung jawab tinggi berhubungan dengan kepuasan kerja, faktor lingkungan kerja juga memegang peranan penting. Seperti yang ditemukan dalam penelitian ini, perawat yang merasa didukung oleh fasilitas kerja yang baik dan memiliki akses terhadap pelatihan berkelanjutan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, perawat yang

merasa kurang mendapatkan dukungan atau kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka dapat merasa tertekan meskipun memiliki rasa tanggung jawab yang besar. Oleh karena itu, selain memberikan ruang bagi perawat untuk mengambil keputusan secara mandiri, penting bagi manajemen untuk terus memperhatikan aspek-aspek yang mendukung pengembangan profesional mereka.

Berdasarkan temuan ini, ada beberapa rekomendasi yang dapat diberikan kepada manajemen RSUD Rantauprapat untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat. Pertama, manajemen dapat terus memperkuat program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang disesuaikan dengan kebutuhan perawat. Kedua, meningkatkan komunikasi dan koordinasi antara perawat dan manajemen untuk memastikan bahwa setiap perawat merasa didukung dalam melaksanakan tugasnya. Terakhir, memberikan ruang yang lebih besar bagi perawat untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan, tentunya dengan tetap memastikan bahwa mereka memiliki alat dan sumber daya yang cukup untuk menjalankan tugas tersebut secara efektif. Dengan demikian, meskipun tanggung jawab yang dirasakan oleh perawat memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja, penting bagi manajemen untuk menjaga keseimbangan antara pemberian tanggung jawab dengan dukungan yang memadai. Pendekatan yang holistik ini akan memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja perawat dan, pada gilirannya, meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.<sup>5,8,9</sup>

## **Hubungan variabel penghargaan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Rantauprapat Tahun 2024**

Penelitian ini menginvestigasi hubungan antara penghargaan yang diterima karyawan dan tingkat kepuasan kerja mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 86% (150 orang) dari 162 responden yang merasa mendapatkan penghargaan melaporkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sementara hanya 4% (7 orang) dari responden yang tidak menerima penghargaan yang merasa puas. Meski proporsi responden yang tidak puas dalam kelompok ini hanya 3% (6 orang), tingkat kepuasan kerja yang rendah pada mereka menegaskan bahwa penghargaan berfungsi sebagai faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan. Uji statistik yang dilakukan menunjukkan p-value sebesar 0,000, yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara penghargaan yang diterima karyawan dan kepuasan kerja mereka.

Secara teori, temuan ini konsisten dengan penelitian Susanto (2020), yang menyatakan bahwa penghargaan merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai Signifikansi 0,000. Dalam penelitian ini, penghargaan mencakup berbagai bentuk, seperti insentif finansial, gaji, promosi, atau bahkan pengakuan terhadap prestasi kerja. Pemberian penghargaan yang adil dan sesuai dengan kinerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting, karena karyawan cenderung membandingkan penghargaan yang mereka terima dengan penghargaan di tempat kerja lain. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian penghargaan bukan hanya sekedar

insentif materiil, tetapi juga sebagai bentuk pengakuan terhadap kontribusi dan pencapaian karyawan.<sup>10</sup>

Namun, dalam konteks RSUD Rantauprapat, temuan ini juga mengungkapkan bahwa meskipun penghargaan finansial memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja, penghargaan non-finansial, seperti pengakuan sosial dan apresiasi terhadap prestasi, juga memiliki peranan yang tidak kalah penting. Berdasarkan pengamatan di lapangan, beberapa karyawan yang merasa mendapat penghargaan sosial atau pengakuan atas prestasi mereka menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, meskipun mereka tidak menerima insentif finansial yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan yang tidak selalu berbentuk materi dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini juga mendukung temuan yang diungkapkan oleh Palendeng (2021), yang menyatakan bahwa penghargaan, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial, memiliki pengaruh positif terhadap motivasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, peran manajemen dalam memberikan penghargaan yang tepat kepada karyawan sangat penting. Penghargaan tidak selalu harus berupa uang, tetapi dapat berupa bentuk pengakuan sosial atau penghargaan atas kinerja yang telah dicapai. Ketika karyawan merasa dihargai, baik melalui insentif materiil maupun pengakuan sosial, mereka cenderung merasa lebih termotivasi, loyal, dan berkomitmen terhadap organisasi. Hal ini akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja mereka.<sup>11</sup>

Oleh karena itu, rekomendasi yang dapat diajukan kepada manajemen RSUD Rantauprapat adalah untuk memperkuat sistem penghargaan yang ada dengan memperhatikan aspek keadilan, transparansi, dan keberagaman dalam bentuk penghargaan yang diberikan. Manajemen perlu memastikan bahwa penghargaan yang diberikan sesuai dengan kontribusi dan pencapaian masing-masing individu, dan tidak hanya terbatas pada penghargaan finansial, tetapi juga mencakup penghargaan non-finansial yang bersifat sosial, seperti pengakuan terhadap prestasi kerja, pengembangan karir, atau kesempatan untuk mengambil peran yang lebih besar dalam organisasi. Secara keseluruhan, meskipun penelitian ini menemukan bahwa penghargaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, penting bagi manajemen untuk menjaga keseimbangan antara penghargaan yang bersifat materiil dan non-materiil, serta memastikan bahwa sistem penghargaan diterapkan secara adil dan transparan. Pendekatan ini akan memperkuat hubungan antara penghargaan dan kepuasan kerja, serta meningkatkan motivasi, produktivitas, dan loyalitas karyawan dalam jangka panjang.

### **Hubungan variabel prestasi terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Rantauprapat Tahun 2024**

Penelitian ini mengkaji hubungan antara pencapaian prestasi yang dirasakan oleh perawat dengan tingkat kepuasan kerja mereka. Hasil menunjukkan bahwa dari 130 perawat yang merasa telah mencapai prestasi, 70% (122 orang) melaporkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Sebaliknya, dari 45 perawat yang merasa belum mencapai prestasi, hanya 20% (35 orang) yang melaporkan kepuasan kerja. Analisis statistik mengungkapkan nilai p-value sebesar 0,002, yang menunjukkan hubungan signifikan antara pencapaian prestasi dan kepuasan kerja.

Kondisi di tempat penelitian menunjukkan bahwa penghargaan terhadap pencapaian perawat telah diterapkan melalui berbagai program insentif dan pengakuan sosial. Namun, masih terdapat peluang untuk meningkatkan efektivitas program tersebut guna memastikan seluruh perawat merasa diapresiasi sesuai kontribusi mereka. Sebagian responden mengindikasikan bahwa pengakuan atas prestasi dapat lebih diperkuat untuk memotivasi perawat dan mendukung peningkatan kepuasan kerja secara keseluruhan. Hasil ini menekankan pentingnya optimalisasi budaya kerja yang mendukung apresiasi terhadap pencapaian. Dengan terus mengembangkan sistem penghargaan yang transparan dan relevan, institusi dapat lebih memaksimalkan kepuasan kerja perawat sekaligus meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan.

Temuan ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa pencapaian meningkatkan motivasi dan kepuasan. Dukungan juga datang dari penelitian Tarigan et al. (2021), yang menyoroti peran prestasi dalam memperkuat kepuasan dan komitmen kerja perawat.<sup>12</sup> Penelitian Musmiler et al. (2020) menunjukkan bahwa persepsi insentif yang baik meningkatkan kepuasan kerja perawat.<sup>13</sup> Wibowo et al. (2023) juga menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi karyawan dengan p-

value 0,002, menegaskan hubungan signifikan antara prestasi dan kepuasan kerja.<sup>14</sup> Temuan ini mendukung teori motivasi, di mana pencapaian tujuan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Dalam konteks RSUD Rantauprapat, manajemen perlu menghargai prestasi perawat melalui insentif finansial dan pengakuan sosial yang transparan dan adil. Pengakuan, baik materi maupun sosial, dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan komitmen perawat, serta kualitas pelayanan rumah sakit.<sup>15</sup>

### KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan hubungan signifikan antara tanggung jawab, penghargaan, dan pencapaian prestasi dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Rantauprapat tahun 2024. Perawat dengan tanggung jawab tinggi menunjukkan kepuasan kerja yang baik (88%; p-value 0,001). Penghargaan, baik finansial maupun non-finansial, juga berperan penting dengan 86% responden merasa puas (p-value 0,000). Selain itu, pencapaian prestasi berkontribusi terhadap kepuasan kerja, dengan 70% perawat yang merasa berprestasi melaporkan kepuasan kerja tinggi (p-value 0,002). Rekomendasi mencakup penguatan pelatihan dan pengembangan profesional, sistem penghargaan yang adil dan beragam, serta budaya kerja yang mendukung apresiasi terhadap kontribusi perawat. Pendekatan ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit.

### DAFTAR REFERENSI

1. Aswara AD. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Satuan

Polisi Pamong Praja Kabupaten Gunungkidul. *Reslaj Relig Educ Soc Laa Roiba J.* 2023;5:709–725. doi:10.47476/reslaj.v5i2.1497

2. Sigalingging VYS, Simanjorang RJ, Rupang ER, Barus M. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022. *Elisabeth Heal J.* 2022;7(1):50–58. doi:10.52317/ehj.v7i1.403
3. Pangulimang I, Pandelaki K, Porotu'o J. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Lapangan Sawang. *KESMAS - J Kesehat Masy.* 2019;8(6):1–12.
4. Amalia O. Analisis Motivasi Perawat Di Puskesmas Kotaraya Kayuagung. *Pros Semin Nas.* Published online 2022.
5. Mokodompit HKN, Tendean LEN, Mantik MFJ. Analisis Hubungan Tingkat Kesejahteraan Tanggung Jawab dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat dan Bidan. *e-CliniC.* 2021;9(2):517. doi:10.35790/ecl.v9i2.36066
6. Putri VL, Widjaja H. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Penghargaan Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Catur Mitra Sejati Sentosa (Mitra 10). *J Manajerial Dan Kewirausahaan.* 2019;1(1). doi:10.24912/jmk.v1i1.2794
7. Zakiah N, Nurriszka RH, Nurdiantami Y, Hardy FR. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional Perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta. *J Kedokt dan Kesehat.* 2020;16(1):55. doi:10.24853/jkk.16.1.55-67
8. Ridwan M, Harahap P, Sujito, Indarto, Sulistyawati AI. Determinan Kepuasan Kerja Perawat Melalui Stres Kerja. *J Ekon.* 2023;28(1):60–79. doi:10.24912/je.v28i1.1398
9. Bakti PA, Sumantri E, Rokhayati I. Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok. *Maj Imiah Manaj dan Bisnis.* 2024;21(1 SE-):173–184.

10. Susanto MAE, Suryawati C, Arso SP. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan RS M di Kabupaten Pekalongan. *J Manaj Kesehat Indones.* 2020;8(April):37–42.
11. Palendeng FO, Bernarto I. Pengaruh insentif finansial, insentif nonfinansial, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilm Manaj Bisnis dan Inov Univ Sam Ratulangi).* 2021;8(3):652–667. doi:10.35794/jmbi.v8i3.35796
12. Tarigan RHB, Santoso H, Sipayung R. Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Tahun 2019. *J Healthc Technol Med.* 2021;7(2):580–594.
13. Musmiler E, Arif Y, Wahyudi W. Faktor Determinan yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Rsud Dr. Rasidin Padang. *J Akad Baiturrahim Jambi.* 2020;9(2):275. doi:10.36565/jab.v9i2.259
14. Wibowo KM, Kirana , Kusuma Chandra, Subiyanto D. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Prestasi Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Saffah Konveksi Sukoharjo. *Al-Kharaj J Ekon Keuang Bisnis Syariah.* 2023;6(3):1188–1206. doi:10.47467/alkharaj.v6i3.3675
15. Talashina HE, Ngatno N. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi: Perawat Rs Telogorejo Semarang). *J Ilmu Adm Bisnis.* 2020;9(1):275–287. doi:10.14710/jiab.2020.26359