

**KARYA TULIS ILMIAH**

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN (NON MEDIS) DI RSUD M. NATSIR  
SOLOK TAHUN 2024**



**OLEH :**

**VANESSA VICENTIA AUDRINA**  
**21190034**

**PROGRAM STUDI D –III ADMINISTRASI RUMAH SAKIT  
FAKULTAS KESEHATAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT  
BUKITTINGGI  
2024**

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN (NON MEDIS) DI RSUD M.NATSIR SOLOK TAHUN 2024**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Ahli Madya  
Program Studi Diploma III Administrasi Rumah Sakit di Fakultas  
Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.**

**OLEH :**

**VANESSA VICENTIA AUDRINA  
21190034**

**PROGRAM STUDI D –III ADMINISTRASI RUMAH SAKIT  
FAKULTAS KESEHATAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT  
BUKITTINGGI  
2024**

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN (NON MEDIS) DI RSUD M.NATSIR SOLOK TAHUN 2024

Dipersiapkan dan disusun oleh:

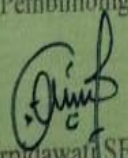
VANESSA VICENTIA AUDRINA  
21190034

Telah memenuhi persyaratan untuk dipertahankan  
di depan Tim Penguji Ujian Seminar Karya Tulis Ilmiah  
Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit  
Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

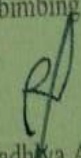
Bukittinggi, 17 Februari 2025

Dosen Pembimbing

Pembimbing I,

  
(Dr. Erpuawati SE., M.Pd)  
NIDN: 1001018201

Pembimbing II,

  
(Rantih Fadhyva Adri, M.Si)  
NIDN: 1010048706

**KARYA TULIS ILMIAH**  
**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA**  
**KARYAWAN (NON MEDIS) DI RSUD M. NATSIR SOLOK TAHUN 2024**

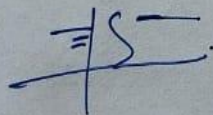
Dipersiapkan dan disusun oleh :

**VANESSA VICENTIA AUDRINA**  
**21190034**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Hasil Karya Tulis Ilmiah  
Program Studi Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat  
Bukittinggi pada tanggal, Agustus 2024  
Dan dinyatakan **Lulus**

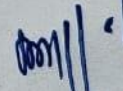
**Tim Penguji Mengetahui,**

Penguji I



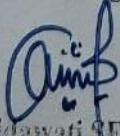
**(Elsi Susanti, SE, M.M)**  
**NIDN : 10180997801**

Penguji II



**(Yuliza Anggraini, S.ST., M.Keb., C.Herbs.)**  
**NIDN : 1014018601**

Pembimbing I



**(Dr. Erpidawati SE, M.Pd)**  
**NIDN. 1001018201**

Pembimbing II



**(Rantih Fadhy Adri, M.Si)**  
**NIDN. 1010048706**

**Mengesahkan,**

Dekan Fakultas Kesehatan  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat



**Yuliza Anggraini, S.ST., M.Keb., C.Herbs.**  
**NIDN : 1014018601**

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. DATA PRIBADI

Nama : Vanessa Vicentia Audrina  
 Tempat Tanggal Lahir: Padang, 13 Januari 2003  
 Alamat : Komplek Melati 1 Gunung Sari  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Agama : Islam  
 Kewarganegaraan : Indonesia  
 Status : Belum Menikah  
 No. Hp : 081261738524  
 E-Mail : vanessaaudrina50@gmail.com

### B. DATA ORANGTUA

1. Nama Orangtua  
 Ayah : Ikhsan  
 Ibu : Linda Desmaryeni  
 2. Alamat Orangtua : Komplek Melati 1 Gunung Sari

### C. PENDIDIKAN

2008 – 2009 : TK Aisyah 20 Sungai Sapih  
 2009 – 2015 : SDN 43 Sungai Sapih  
 2015-2018 : SMP.N 27 Padang  
 2018 – 2021 : SMA Kartika 1-5 Padang  
 2021– 2024 :D–III Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat



Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

## Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit

Fakultas kesehatan UM Sumatera Barat

Karya Tulis Ilmiah

16 Februari, 2025

### ABSTRAK

**Oleh: Vanessa Vicentia Audrina**

**Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Non Medis) Di Rsud M. Natsir Solok Tahun 2024.**

Hasil survey awal yang dilakukan oleh peneliti tentang Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Di RSUD M. Natsir Solok menggunakan kuesioner dan dibagikan kepada 30 orang responden, diperoleh hasil bahwa lebih dari setengah (60%) karyawan memiliki motivasi rendah kurang dari setengah (40%) responden memiliki kepuasan kerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitik dengan desain *cross sectional* yaitu mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan non medis pada RSUD Dr. M. Natsir Solok Tahun 2024. Responden pada penelitian ini 88 orang. Dari hasil penelitian Frekuensi untuk indikator Motivasi (X) didapatkan bahwa setengah (50%) atau 44 responden memiliki motivasi kerja rendah di RSUD M. Natsir Solok Tahun 2024 dan setengah lagi memiliki motivasi yang tinggi. Kemudian untuk Kepuasan Kerja lebih dari setengah (64,8%) atau 57 responden memiliki kepuasan kerja tidak puas di RSUD M. Natsir Solok Tahun 2024. Kemudian berdasarkan hasil Uji Bivariat *Chi Square* Nilai Asymptotic Significance sebesar  $0,014 < 0,05$  maka dapat disimpulkan Terdapat Hubungan Antara Kedua Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah M.Natsir Solok. Saran terkait motivasi kerja yang terdiri dari Indikator Achievement, indikator afiliasi, dan juga indikator power. Untuk meningkatkan motivasi Dengan berbagai macam cara salah satunya mengapresiasi karyawan teladan, meningkatkan fasilitas kerja. Begitu juga dengan kepuasan karyawan Salah satunya caranya yaitu pada promosi jabatan kepada karyawan yang bekerja di Rumah sakit Umum Daerah M. Natsir.

**Kata Kunci : Hubungan , Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja**

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

## Hospital Administration Diploma III Study Program

Faculty of Health, UM, West Sumatra

Scientific Paper

February 16, 2025

### ABSTRACT

**By: Vanessa Vicentia Audrina**

#### **The Relationship Between Work Motivation and Employee Job Satisfaction (Non-Medical) at RSUD M. Natsir Solok in 2024.**

The results of an initial survey conducted by researchers on the Relationship between Work Motivation and Employee Job Satisfaction at RSUD M. Natsir Solok using a questionnaire and distributed to 30 respondents, obtained results that more than half (60%) of employees have low motivation, less than half (40%) of respondents have job satisfaction. The type of research used is descriptive analytic with a cross-sectional design, namely to determine the relationship between work motivation and job satisfaction of non-medical employees at RSUD Dr. M. Natsir Solok in 2024. Respondents in this study were 88 people. From the results of the Frequency study for the Motivation indicator (X) it was found that half (50%) or 44 respondents had low work motivation at RSUD M. Natsir Solok in 2024 and the other half had high motivation. Then for Job Satisfaction more than half (64.8%) or 57 respondents have unsatisfied job satisfaction at RSUD M. Natsir Solok in 2024. Then based on the results of the Chi Square Bivariate Test, the Asymptotic Significance Value is  $0.014 < 0.05$ , it can be concluded that there is a Relationship Between the Two Work Motivations and Employee Job Satisfaction at the M. Natsir Solok Regional General Hospital. Suggestions related to work motivation consisting of Achievement Indicators, affiliation indicators, and power indicators. To increase motivation in various ways, one of which is appreciating exemplary employees, improving work facilities. Likewise with employee satisfaction, one way is to promote employees who work at the M. Natsir Regional General Hospital.

**Keywords: Relationship, Work Motivation, Job Satisfaction**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberi rahmad dan karunia-Nya dan shalawat beriringan salam untuk Nabi Besar Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Di RSUD M.Natsir Solok Tahun 2024”. Peneliti menyadari bahwa Karya Tulis Ilmiah ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak, untuk itu peneliti menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Riki Saputra, MA, Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
2. Ibu Yuliza Anggraini, S. ST., M.Keb, selaku Dekan Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
3. Ibu Rantih Fadhlya Adri, M.Si, selaku Ketua Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat sekaligus Pembimbing II yang telah banyak membantu, memberi masukan dan dukungan terkait penyusunan proposal penelitian Ini.
4. Ibu Dr.Erpidawati SE.,M.Pd selaku Pembimbing I yang telah banyak membantu, memberi masukan dan dukungan terkait penyusunan proposal penelitian Ini.
5. Ibu Dosen Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat yang telah banyak memberikan ilmu dan bimbingan selama ini.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

6. Apresiasi sebesar – besarnya untuk diri sendiri. Terimakasih karena terus berusaha dan tidak menyerah serta senantiasa meikmati setiap proses yang bisa dibilang tidak mudah. Terimakasih sudah bertahan.
7. Orang tua serta kakak dan adik saya yang telah memberikan dorongan, kasih sayang, dan doanya.
8. Serta teman-teman senasib dan seperjuangan baik yang di dalam lingkup kampus maupun luar kampus yang selalu memberikan semangat, dorongan dalam penulisan karya tulis ilmiah ini.

Peneliti menyadari bahwa penulisan penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca, semoga penelitian ini bermanfaat bagi semuanya terkhusus bagi peneliti dan pembacanya.

Bukittinggi, Februari 2025

Peneliti

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

## DAFTAR ISI

|                                                     |            |
|-----------------------------------------------------|------------|
| <b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>                     | <b>II</b>  |
| <b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>                    | <b>III</b> |
| <b>KATA PENGANTAR .....</b>                         | <b>V</b>   |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                              | <b>IX</b>  |
| <b>DAFTAR TABEL.....</b>                            | <b>XI</b>  |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>                      | <b>1</b>   |
| A. Latar Belakang Masalah .....                     | 1          |
| B. Rumusan Masalah.....                             | 4          |
| C. Tujuan Penelitian .....                          | 4          |
| D. Manfaat Penelitian .....                         | 5          |
| <b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>                  | <b>6</b>   |
| D. Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja ..... | 15         |
| E. Kerangka Teori .....                             | 18         |
| F. Kerangka Konsep.....                             | 19         |
| G. Definisi Operasional .....                       | 20         |
| H. Hipotesis .....                                  | 20         |
| <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>           | <b>21</b>  |
| A. Jenis Penelitian.....                            | 21         |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....                | 21         |
| C. Populasi dan Sampel .....                        | 21         |
| D. Sumber Data.....                                 | 23         |
| E. Metode Pengumpulan Data.....                     | 23         |
| F. Instrumen Penelitian .....                       | 25         |
| G. Teknik Pengumpulan Data.....                     | 25         |
| H. Analisa Data.....                                | 26         |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN .....</b>                | <b>28</b>  |
| A. Hasil penelitian .....                           | 28         |
| B. Pembahasan.....                                  | 32         |

|                             |           |
|-----------------------------|-----------|
| A. Kesimpulan .....         | 43        |
| B. Saran .....              | 43        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b> | <b>45</b> |
| Lampiran                    |           |

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.



**UMSB**  
SUMATERA  
TO THE FUTURE

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

## DAFTAR TABEL

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| Tabel 2. 1 Definisi Operasional..... | 20 |
|--------------------------------------|----|

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit adalah suatu badan usaha yang menyediakan pemondokan dan yang memberikan jasa pelayanan medis jangka pendek dan jangka panjang yang terdiri atas tindakan observasi, diagnostik, terapeutik, dan rehabilitatif untuk orang-orang yang menderita sakit, terluka dan untuk mereka yang melahirkan (Maatitsya & Santoso, 2022). Menurut Nitro (2020) yang dikutip oleh Fajriansyah *et al* (2022) kegiatan rumah sakit yang menekankan bahwa sumber daya manusia dalam hal ini pegawai berperan penting dalam pemberian pelayanan kepada pasien.

Setiap karyawan yang bekerja di rumah sakit diharapkan memiliki keterampilan yang tinggi, karena tugas mereka sangat kritis dan berdampak pada kualitas hidup pasien. Untuk meningkatkan keterampilan tersebut, para tenaga kerja diberi kesempatan untuk mengoptimalkan profesionalisme mereka dan termotivasi untuk bekerja dengan hati-hati dan teliti. Selain itu, budaya yang ada di rumah sakit juga mendorong perkembangan institusi ini hingga saat ini (Bilqis *et al.*, 2023)

Motivasi sangat penting bagi karyawan rumah sakit karena lingkungan kerja mereka memiliki dampak langsung pada kesehatan dan keselamatan pasien. Motivasi bagi karyawan rumah sakit meliputi peningkatan kinerja dalam memberikan perawatan medis dan pelayanan kepada pasien, peningkatan kolaborasi antara tim medis dan staf pendukung, meningkatkan





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

kualitas pelayanan dan pengalaman pasien, serta membantu mempertahankan staf yang berkualitas dan terlibat secara aktif dalam peran mereka dalam lingkungan rumah sakit (Setiawati & Lailiyah, 2024).

Kepuasan kerja adalah perasaan senang maupun tidak senang terhadap pekerjaannya. Perasaan senang ataupun tidak senang tersebut muncul karena pada saat karyawan bekerja mereka membawa serta keinginan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja mereka. Harapan kerja inilah yang merupakan motivasi kerja karyawan. Makin tinggi harapan kerja ini dapat terpenuhi, maka makin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan (Suriyana, 2021). Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang positif untuk pekerja mencakup perasaan serta tingkah laku dalam tanggung jawab pekerjaannya pastinya melalui penilaian pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam pencapaian nilai-nilai penting yang ada di pekerjaan (Saputra, 2022).

Kepuasan kerja yang tinggi dapat membuat pegawai bekerja dengan lebih baik yang nantinya dapat lebih produktif. Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja, oleh karena itu kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan organisasi. Kepuasan kerja menjadi menarik untuk diamati karena manfaat yang bisa didapat, baik untuk individu maupun untuk kepentingan industri. Bagi individu hal-hal yang harus diteliti mengenai sebab dan sumber



Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

kepuasan kerja, serta usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja individu (Sulaiman & Talli, 2020).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Afandi *et al* (2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada karyawan Di Rumah Sakit X” menunjukan adanya tingkat pengaruh motivasi kerja terhadap tingkat kepuasan kerja sebesar 1,9% , sedangkan 98,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) M. Natsir Solok merupakan rumah sakit Tipe A yang memberikan pelayanan terpadu kepada seluruh pasien dengan memberikan pelayanan sesuai standar operasional prosedur (SOP). sistem pelayanan ini diberikan oleh seluruh tenaga rumah sakit baik medis dan non medis. Tenaga medis memberikan pelayanan terhadap tindakan medis yang diberikan kepada pasien. Sedangkan tenaga non medis merupakan tenaga yang tidak berhubungan langsung dengan pasien meliputi bagian *casemix*, kasir, hubungan masyarakat, rekam medis, akutansi dan keuangan.

Hasil survey awal yang dilakukan oleh peneliti tentang Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Di RSUD M. Natsir Solok menggunakan kuesioner dan dibagikan kepada 30 orang responden, diperoleh hasil bahwa lebih dari setengah (60%) karyawan memiliki motivasi rendah dengan beberapa indikator seperti kebutuhan akan prestasi, kebutuhan afiliasi, kebutuhan kekuasaan yang tidak terpenuhi dan kurang dari setengah (40%) responden memiliki kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

Kepuasan Kerja Karyawan (Non Medis) di RSUD M. Natsir Solok Tahun 2024”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Non Medis) di RSUD M. Natsir Solok Tahun 2024?”.

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Secara umum tujuan penelitian adalah diketahuinya Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Non Medis) Di RSUD M.Natsir Solok.

### **2. Tujuan Khusus**

- a. Diketahuinya distribusi frekuensi motivasi kerja karyawan (Non Medis) RSUD M.Natsir Solok Tahun 2024
- b. Diketahuinya distribusi frekuensi kepuasan kerja karyawan (Non Medis) RSUD M.Natsir Solok Tahun 2024
- c. Diketahuinya hubungan Motivasi Kerja dengan kepuasan kerja karyawan (Non Medis) RSUD M.Natsir Solok Tahun 2024



Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

##### **1. Bagi Peneliti**

Dalam melakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti yaitu menambah ilmu pengetahuan peneliti dalam metode penelitian dan mengaplikasikan serta mengembangkan teori yang pernah didapat dalam perkuliahan.

##### **2. Bagi Institusi Pendidikan**

Dalam melakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi institusi Pendidikan yaitu sebagai bahan referensi bagi pembaca dan peneliti lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

##### **3. Bagi Rumah Sakit**

Dalam melakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Rumah Sakit yaitu menjadi masukan dalam meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan rumah sakit.