

# Hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasi Perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda

Desy Oktaviani<sup>1\*</sup>, Maridi M. Dirdjo<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia

\*Kontak Email: [nadarpitasarinada@gmail.com](mailto:nadarpitasarinada@gmail.com)

Diterima:04/08/19

Revisi:09/09/19

Diterbitkan: 31/08/20

---

## Abstrak

**Tujuan Studi:** Mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi perawat.

**Metodologi:** Jenis penelitian adalah deskriptif korelatif dengan pendekatan *cross sectional study*. Populasi penelitian ini seluruh perawat yang bekerja di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda sebanyak 119 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *Stratified Random Sampling* dan didapatkan sebanyak 92 sampel.

**Hasil Penelitian:** Hasil penelitian didapat jumlah p-value ( $0,110 > \alpha 0,05$ ) yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi. Diharapkan untuk selalu dapat memberikan motivasi kerja terhadap perawat sehingga akan meningkatkan komitmen organisasi.

**Manfaat:** Sebagai masukan pengetahuan baru bagi perawat untuk meningkatkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang manajemen keperawatan, terutama dalam mengoptimalkan komitmen organisasi perawat.

## Abstract

**Purpose of study:** The purpose of this study was to determine the relationship between work motivation and nurse organizational commitment.

**Methodology:** This type of research is descriptive correlative with a cross sectional study approach. The population of this research were 119 nurses working at RSJD AtmaHusada Mahakam Samarinda. The sampling technique using Stratified Random Sampling and obtained as many as 92 samples.

**Results:** The results obtained by the number of p-value ( $0.110 > \alpha 0.05$ ) which means there is no significant relationship between work motivation and organizational commitment. It is expected to always be able to provide work motivation to nurses so that it will increase organizational commitment.

**Applications:** As input for new knowledge for nurses to improve and develop knowledge in the field of nursing management, especially in optimizing organizational commitment of nurses.

---

**Kata kunci:** *Motivasikerja, Komitmen Organisasi*

## 1. PENDAHULUAN

Rumah sakit saat ini sedang menghadapi tantangan yang berat. Di satu sisi harus bias memenuhi standard kualitas yang ditetapkan. Rumah sakit harus bias memenuhi standar yang telah yang ditetapkan oleh Komite Akreditasi Rumah Sakit (KARS) agar dapat diakui oleh pemerintah. Di sisi lain, rumah sakit harus bias memenuhi tuntutan klien yang meliputi pasien dan keluarganya. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, rumah sakit harus dapat menyiapkan sumber daya manusia kesehatan yang handal, salah satunya adalah tenaga keperawatan. Tenaga keperawatan di rumah sakit memiliki posisi yang strategis, karena merupakan profesi kesehatan yang kompeten dan secara langsung berhubungan dengan pasien dan asuhan keperawatan melalui metode proses keperawatan (Chilgren, 2008), serta perawat adalah tenaga kesehatan ini yang member pelayanan kesehatan / keperawatan 24 jam pada pasien-pasiennya (Nurrachmah, 2004). Disamping itu, perawat adalah tenaga kesehatan dengan jumlah yang paling banyak dibandingkan dengan tenaga kesehatan yang lain. Bahkan tenaga keperawatan dapat mencapai 60% dari seluruh tenaga kesehatan di Rumah Sakit (Huber, 2010). Tenaga keperawatan yang member pelayanan keperawatan dikenal dengan nama perawat. Perawat ini bekerja member asuhan keperawatan pada klien yang dirawatnya. Pelayanan asuhan keperawatan ini merupakan suatu bentuk pelayanan professional kesehatan dalam pemenuhan kebutuhan dasar terhadap perorangan yang sehat maupun sakit untuk meningkatkan derajat kesehatan yang lebih baik (Nursalam, 2007). Dalam Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 38 tahun 2014 menyatakan pelayanan keperawatan yang dilaksanakan oleh perawat adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat. Untuk mencapai pelayanan keperawatan yang paripurna, maka pelayanan keperawatan yang dijalankan menggunakan manajemen keperawatan. Hal ini diperlukan agar perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas dan memenuhi standard pelayanan keperawatan yang sesuai tuntutan stakeholder yaitu manajemen rumah sakit, pemerintah dan konsumen kesehatan. Mengingat posisinya yang strategis tersebut diatas, sumber daya manusia rumah sakit, terutama perawat harus lebih dikelola dengan baik untuk dapat memenuhi kebutuhan pemberian pelayanan di rumah sakit. Pengelolaan sumber daya perawat yang baik diharapkan dapat memunculkan komitmen organisasi yang baik dari para perawat. Luthan (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu bentuk penetapan keinginan untuk mencapai tujuan organisasi tertentu berupa loyalitas yang ditunjukkan didalam organisasi. Komitmen organisasi ini ditunjukkan dengan sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi (Robbins & Judge, 2017). Melalui komitmen organisasi yang baik, perawat dapat mencurahkan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan rumah sakit yaitu memberikan pelayanan kesehatan yang paripurna. Komitmen organisasi seseorang yang baik dapat dilihat dari perasaan suka seseorang terhadap organisasi

tempatnnya bekerja. Perasaan suka yang ditunjukkan tentunya juga tidak lepas dari adanya dukungan atau motivasi yang diberikan ditempat kerja Hasil penelitian [Tania dan Sutanto \(2013\)](#) menyimpulkan bahwa kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Motivasi merupakan suatu pembangkit yang mampu menggerakkan seseorang atau individu agar dapat melakukan sesuatu untuk mencapai kepuasan dan tujuan tertentu ([Sobur, 2009](#)). Motivasi masuk dalam segala sesuatu yang berpengaruh dari luar ataupun dari dalam diri yang dapat membuat seseorang termotivasi di tengah masyarakat ([Tasmara, 2013](#)). Berdasarkan survey awal yang dilakukan peneliti dari hasil wawancara yang telah dilakukan pada perawat pelaksana di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda sebanyak 10 perawat pelaksana yang di ambil secara acak pada 25 Juli 2018, didapatkan sebanyak 60% perawat mengatakan komitmen organisasi perawat dan motivasi kerja diruangan baik sedangkan 40% diantaranya mengatakan kurang baik. Berdasarkan pemaparan dan fenomena di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasi Perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda”.

## 2. METODOLOGI

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan desain deskriptif korelasi dengan populasi keseluruhan 148 perawat dengan sample 92 yang dihitung menggunakan rumus slovin. Data didapatkan dari perawat seluruh ruangan dengan instrument kuisisioner dengan menggunakan pendekatan *cross-sectional* dan teknik pengambilan sampel yaitu *stratified random sampling*. Penelitian ini dilaksanakan di RSUD I.A. Moeis Samarinda dari bulan Januari – bulan Mei 2019, berdasarkan data yang diperoleh selama penelitian, yang memenuhi criteria Inklusi berjumlah 94 responden, semua responden tersebut diberikan kuesioner untuk diisi oleh responden.

### 2.1 Hasil Penelitian

#### 1) Analisis Univariate

##### a. Karakteristik Responden

Hasil penelitian disajikan secara berturut sesuai dengan tahapan analisis yang telah direncanakan, yaitu analisis univariate yang meliputi:

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Presentase
Jenis kelamin		
Laki-laki	39	42,4
Perempuan	53	57,6
Jumlah	92	100%
Status menikah		
Belum menikah	22	23,9
Menikah	70	76,1
Jumlah	92	100%
Status pegawai		
PNS	34	37
CPNS	1	1,1
Tenaga kontrak	57	62
Jumlah	92	100%
Agama		
Islam	89	96,7
Katolik	1	1,1
Protestan	2	2,2
Jumlah	92	100%

Sumber: Data Primer 2019

Berdasarkan [tabel 1](#) didapatkan lebih dari separuh responden berjenis kelamin perempuan (57,6%), lebih dari separuh responden yang berstatus menikah (76,1%), pegawai berstatus sebagai tenaga kontrak (62%), dan mayoritas pegawai beragama islam (96,7%).

##### b. Distribusi frekuensi responden menurut lama bekerja dan usia

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Lama Bekerja Dan Umur

	Mean	Median	Modus	SD	CI 95%
Lama bekerja	6,12	6,00	5,00	3,08	5,48-6,76
Usia	29,86	29,00	30,00	6,30	28,56 31,17

Sumber: Data Primer 2019

Berdasarkan [Tabel 2](#) diketahui bahwa rata-rata lama bekerja perawat 6,12 tahun dengan rata-rata usia berada pada 29,86 tahun.

**2.1.2 Analisis Bivariat**

Setelah melakukan analisis data secara univariat selanjutnya adalah melakukan analisa data secara bivariat untuk mengidentifikasi hubungan antara variable kualitas kehidupan kerja dengan variable komitmen organisasi perawat dengan menggunakan uji *Person Product Moment*. Adapun hasil analisa bivariate adalah sebagai berikut:

a. Motivasi Kerja

Distribusi statistic motivasi kerja dan Komitmen Organisasi di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 3 Distribusi Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda

Variable	Mean	Median	Modus	SD	SE	Min – max	CI 95%
MotivasiKerja	100,19	100,50	103,00	7,76	0,80	79,00-131,00	98,58-101,80
Komitmen organisasi	80,54	78,00	78,00	8,01	0,83	60,00-104,00	78,88-82,20

Sumber: Data Primer 2019

Berdasarkan [Tabel 3](#) analisis bivariat motivasi kerja menunjukkan nilai rata-rata (*mean*) 100,19, Nilai tengah (*median*) 100,50, nilai yang seringmuncul (*modus*) 103,00, standardeviasi 7,76, standarerror 0,80, nilai minimum 79,00 nilai maksimum 131,00, CI 95% terendah 98,58 dan tertinggi 101,80. Berdasarkan analisis komitmen organisasi didapatkan nilai rata-rata 80,54 (CI 78,88-82,20). Berdasarkanhasiltersebutnilaiskorkomitmenorganisasiberada pada rentang tingkat kepercayaan 95%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perawat di intalalasi rawat inap RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda mempunyai persepsi yang baik terhadap komitmen organisasi.

Tabel 4 Hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasi Perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda

Variable Independent	R	p value	N
MotivasiKerja	0,168	0,110	92

Dependen: KomitmenOrganisasiPerawat

Berdasarkan [tabel 4](#) didapatkan nilai p value 0,110 yang berarti tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi.

**3. HASIL DAN DISKUSI**

Penelitian ini dilakukan pada RSJD Atma Husada Mahakam yaitu Januari 2019. Berdasarkan data yang diperoleh selama penelitian, yang memenuhi criteria berjumlah 92 orang responden. Semua responden tersebut diberikan kuesioner untuk diisi oleh responden.

**3.1 Analisis univariat**

a. Karakteristik responden

Hasil analisis univariat didapatkan bahwa lebih dari separuh perawat berjenis kelamin perempuan (57,6%), lebih dari separuh responden yang berstatus menikah (76,1%), pegawai berstatus sebagai tenaga kontrak (62%), dan mayoritas pegawai beragama islam (96,7%). Diketahui bahwa rata-rata lama bekerja perawat 6,12 tahun dengan rata-rata usia berada pada 29,86 tahun. Hasil penelitian [Indrawati, Sintaasih, dan Mujiati \(2016\)](#) terdapat perbedaan yang signifikan tingkat komitmen organisasi antara pegawai laki-laki dan perempuan, dimana pegawai perempuan memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai laki-laki. Melihat hal tersebut, maka penelitian berasumsi bahwa perempuan sulit merubah keputusan atau tindakan yang telah dilakukan berdasar nilai-nilai yang pernah diawal sebelumnya atau nilai-nilai diorganisasi tempat bekerja sebelumnya walaupun perempuan lebih bersedia untuk mematuhi wewenang. Menurut [Tikare \(2012\)](#) bahwa adanya hubungan positif antara status pernikahan dengan komitmen organisasi, dan tingkat komitmen lebih tinggi dari karyawan yang sudah menikah daripada karyawan yang belum menikah. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti berasumsi bahwa responden yang berstatus menikah lebih memiliki tanggung jawab terhadap diri sendiri dan keluarga dalam melangsungkan kehidupan, dan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Sedangkan responden dengan status belum menikah masih merasa belum memiliki tanggung jawab baik terhadap diri sendiri ataupun keluarga dan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya. Penelitian [Jafri \(2013\)](#) menunjukkan ada perbedaan signifikan dengan komitmen organisasi antara pegawai kontrak dan pegawai tetap. Pegawai tetap secara signifikan kurang komitmen dari pegawai kontrak. Berdasarkan data diatas peneliti berasumsi bahwa seseorang dengan status pegawai kontrak lebih berkomitmen mungkin dikarenakan dengan status tersebut para pegawai kontrak sedang menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya, pegawai kontrak juga biasanya akan menunjukkan kinerja yang baik ditempat kerja yang akan menentukan kontrak tersebut akan diperpanjang atau tidak atau bahkan status tersebut dapat berubah menjadi pegawai tetap. Berbeda dengan pegawai tetap yang mungkin berpikir bahwa akan terus bekerja ditempat tersebut meskipun memiliki komitmen organisasi yang kurang. Menurut [Akinyemi\(2014\)](#) menunjukkan bahwa karyawan

yang masa kerjanya 26 tahun ke atas yang lama maka komitmen organisasinya rendah sedangkan karyawan dengan masa kerja 26 tahun ke bawah yang baru maka komitmen organisasinya lebih tinggi. Berdasarkan hal tersebut, peneliti berasumsi bahwa tenaga kerja yang baru sedang mempelajari kondisi dan situasi ditempat kerja untuk meningkatkan kinerja dan keahliannya dalam bekerja agar meningkatkan jabatan dalam pekerjaan, sedangkan tenaga kerja lama sudah mulai jenuh bahkan bosan dengan pekerjaannya. Menurut [Depkes RI \(2009\)](#) menyebutkan bahwa usia produktif antara 15 – 54 tahun. Sehingga dapat dikatakan perawat di rawat inap publik (non intensif) RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda berada di kategori usia produktif. Menurut [Indrawati, Sintaasih, dan Mujiati \(2016\)](#) bahwa usia berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, tetapi pengaruhnya tidak signifikan. Pengaruh positif mengindikasikan bahwa semakin bertambah usia pegawai, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Melihat hal tersebut, maka peneliti berasumsi usia responden yang sebagian besar berusia 29,86 tahun tergolong usia dewasa muda sehingga komitmen organisasi pegawai terus di pupuk oleh manajemen RS. Saran peneliti perlu memupuk komitmen afektif dengan terus meneruskan sosialisasi tujuan dan nilai dalam organisasi perlu juga menimbulkan komitmen organisasi dengan cara melalui retensi pegawai melalui pemberian intensif maksimal maupun minimal.

### 3.2 Analisis bivariat

#### a. Motivasi Kerja

Analisis bivariat motivasi kerja menunjukkan nilai rata-rata (mean) 100,19, Nilai tengah (median) 100,50, nilai yang sering muncul (modus) 103,00, standar deviasi 7,76, standar eror 0,80, nilai minimum 79,00 nilai maksimum 131,00, CI 95% terendah 98,58 dan tertinggi 101,80. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh [Putri \(2014\)](#) diperoleh hasil hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi diperoleh skor mean 106,375; median 106,214; modus 105,892 dan standar deviasi 10,805. Hasil pengolahan data variabel motivasi kerja karyawan dengan membandingkan skor rata-rata dengan skor maksimal dikali 100%, maka 105,125 dibagi 125 dikali 100% dapat diketahui bahwa motivasi kerja karyawan berada pada skor 85,1 % dengan interpretasi tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan balai pendidikan dan pelatihan sosial memiliki persepsi tinggi terhadap motivasi. Dengan ini peneliti berasumsi bahwa terdapat perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian terdahulu. Penelitian ini menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi yang kemungkinan dikarenakan kurangnya motivasi kerja yang diberikan oleh teman sejawat ataupun atasan terhadap karyawannya atau mungkin perihai gaji yang masih belum sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan yang membuat karyawan kurang memiliki semangat dalam melaksanakan tugasnya, Sehingga peneliti berharap kedepannya perlu ada peningkatan motivasi kerja terhadap perawat di RSJD atma husada mahakam samarinda.

#### b. Komitmen Organisasi

Hasil analisis diperoleh distribusi deskriptif variable independen yaitu komitmen organisasi adalah nilai rata-rata (mean) 80,54 (CI 78,88-82,20). Berdasarkan hasil tersebut nilai skor komitmen organisasi berada pada rentang tingkat kepercayaan 95%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perawat di intalalasi rawat inap RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda mempunyai persepsi yang baik terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan faktor yang sangat dibutuhkan dalam organisasi. Suatu organisasi yang baik harus mampu memotivasi karyawan agar dapat terlaksananya hasil kinerja yang baik dalam bekerja. Untuk itu dalam bekerja perlu adanya peningkatan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hal tersebut, peneliti berasumsi bahwa terciptanya komitmen organisasi yang mendukung strategi organisasi dapat menjadi instrument unggulan dan kompetitif. Intrumen tersebut antara lain meliputi komitmen afektif, komitmen normative dan komitmen berkelanjutan.

#### c. Hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi

Penelitian ini menunjukkan tidak ada hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja perawat. Hal ini berbeda dengan penelitian terdahulu oleh [Tania dan Sutanto \(2013\)](#) Hasil penelitian menunjukkan variable motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variable komitmen organisasional. Dengan demikian Peningkatan motivasi kerja karyawan diharapkan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang secara langsung berpengaruh pada komitmen organisasional karyawan. Berdasarkan distribusi deskriptif hasil penelitian kedua variable menunjukkan bahwa variable komitmen organisasi terdapat tidak ada hubungan dengan motivasi kerja. Hasil tersebut dibuktikan dengan hasil uji statistic menunjukkan *p-value* lebih besar dari alpha ( $0,110 > 0,05$ ). Sehingga  $H_0$  diterima artinya tidak ada hubungan antara komitmen organisasi dengan motivasi kerja. Maka dengan demikian komitmen organisasi tidak berhubungan secara signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian, terlihat bahwa komitmen organisasi sangat berperan sebagai pemicu peningkatan motivasi kerja. Hal ini di dukung dengan hasil analisis korelasi sederhana (*r*) didapatkan korelasi antara komitmen organisasi dengan motivasi kerja (*r*) adalah 0,168. Nilai korelasi tersebut menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang rendah antara motivasi kerjadengan komitmen organisasi. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai *r* positif. Sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin meningkatkan komitmen organisasi.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan kesimpulan yang dapat diambil oleh peneliti adalah Karakteristik responden sebagian besar usia responden rata-rata 29.86 tahun, berjenis kelamin perempuan 53 orang (57,6%), berstatus menikah sebanyak 70 orang (76,1). lama kerja responden menunjukkan nilai rata-rata 6.12 (6,1 tahun), status kepegawaian tenaga kontrak sebanyak 57 orang (62,0%), Skor motivasi kerja yang didapatkan dari 92 responden memiliki nilai mean 100,19;

median 100,50; standar deviasi 7,76; standar eror 0,80 CI 95% 98,58-101,80. Skor komitmen organisasi perawat yang didapatkan dari 92 responden memiliki nilai mean 80.54, modus 78.00, standar deviasi 8,01, standar eror 0.84, CI 95% 78,88-82,20. Tidak ada hubungan bermakna antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi.

### SARAN DAN REKOMENDASI

Bagi rumah sakit, Sebanyak 61 orang perawat atau 66,3% perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda adalah Diploma III. Sehingga pihak rumah sakit dapat member pengertian kepada perawat yang lulusan Diploma III untuk melanjutkan pendidikan lagi dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan sehingga perawat akan termotivasi untuk melakukannya. Pihak rumah sakit diharapkan bias membudayakan komunikasi terapeutik agar perawat berkomunikasi yang sifatnya membangun bagi sesama perawat atau bahkan pasien. komunikasi yang baik mampu untuk mendisiplinkan perawat agar tidak terjadi konflik sesama perawat yang dikarenakan ketidak profesionalitas perawat dalam mengemban tugas dan jadwal kerja perawat, dan mengevaluasi lebih lanjut lagi suatu arahan yang lebih jelas lagi dalam pembagian tugas dan wewenang dalam tindakan masing – masing profesi. Meningkatkan komitmen organisasi, sehingga system manajemen terutama keperawatan akan semakin meningkat, baik komitmen dalam membiasakan tepat waktu hadir maupun komitmen yang dapat meningkatkan motivasi kerja perawat. Meningkatkan motivasi kerja, sehingga para pekerja khususnya perawat dapat memperoleh dukungan atau motivasi dalam bekerja agar para pekerja dapat memberikan loyalitas serta kinerja yang baik bagi rumah sakit. Memberikan kondisi yang memungkinkan kebebasan ekspresi ide dan pertukaran pendapat tanpa ancaman tuduh menuduh yang dapat menjadi laporan negatif, konflik atau kehilangan pekerjaan, misalkan dengan meningkatkan komunikasi yang lebih baik antara sesama perawat, staf administrasi dan keuangan, ataupun dengan paramedi unit– unit lain, dalam pertemuan–pertemuan yang dilaksanakan secara rutin dan terfasilitasi oleh pihak rumah sakit. Evaluasi secara berkala sehingga hasilnya dapat digunakan sebagai umpan balik bagi pengembangan motivasi kerja perawat.

Bagi Perawat, Mengikuti seluruh program rumah sakit yang tersedia demi peningkatan kualitas dan kuantitas dari seorang perawat agar motivasi kerja perawat pun dapat meningkat. Perawat dapat meningkatkan kemampuan berkomunikasi yang baik dan komunikasi yang membangun bagi sesama perawat atau bahkan pasien. Perawat lebih meningkatkan tanggung jawab atas jadwal dan pekerjaan yang diberikan dan bias lebih mengerti dengan sesama perawat agar tidak terjadi konflik antar perawat. Perawat yang memiliki kompetensi keperawatan seharusnya tidak perlu ragu dalam memberikan tindakan keperawatan kepada pasien tanpa harus menerima arahan atau perintah terlebih dahulu. Bagi peneliti selanjutnya, Penelitian yang sama dapat dilakukan di unit – unit lain dari rumah sakit yang sama untuk membandingkan hasil yang diperoleh. Penelitian yang sama dapat dilakukan lagi di RSJD Atma Husada Mahakam untuk menilai atau melihat secara langsung apakah motivasi kerja perawat mengalami peningkatan dibandingkan dengan sebelumnya. Ada berbagai instrument untuk mengukur motivasi kerja perawat dan komitmen organisasi. Peneliti disarankan menggunakan instrument dengan validitas dan reliabilitas yang lebih tinggi. Dapat menggali lebih dalam antara motivasi kerja dan komitmen organisasi perawat dengan menggunakan metode kualitatif.

### REFERENSI

- Akinyemi, Benjamin O. 2014. *Organizational Commitment in Nigerian Banks: The Influence of Age, Tenure and Education*. Journal of Management and Sustainability: Vol. 4, No. 4: 2014.
- Chilgren, Tenaga Keperawatan Rumah Sakit. 2008.
- Departemen Kesehatan RI. 2009. Kategori Usia.
- Huber, 2010. Jurnal Tenaga Keperawatan.
- Indrawati, A. D., Sintaasih, D. K dan Mujiati, N. I. 2016. *Karakteristik Demografi Terhadap Komitmen Organisasional*. Jurnal Ilmiah wacana Ekonomi Vol. 13.
- Jafri, M. H & Lhamo, T. (2013). *Organizational Commitment and Work Performance in Regular and Contact Faculties of Royal University of Bhutan*.
- Luthan, Fred 2006. *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa V.A Yuwono. Yogyakarta.
- Nurrachmah, 2004. *Pengertian Perawat. Memberi Pelayanan Kesehatan*.
- Nursalam, 2007. *Managemen Keperawatan, Aplikasi dan Praktik Keperawatan Profesional*, Edisi 2, Salemba Medika: Jakarta.
- Putri, Fannidi alfani. 2014. *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Kerja Karyawan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial*. Jurnal Administrasi Pendidikan Vol. 2 No.1, Juni 2014: UNP.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017. *Organizational Behaviour*. Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Tania, Anastasia dan Sutanto, Eddy M. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife di Surabaya*. AGORA Vol. 1, No. 3. 2013: Universitas Kristen Petra.
- Tikare, M. (2015). *A Study of Organizational Commitment Refrence to Merital Status of Indian Nursing Staff*, *American Journal of Trade and Policy*, 2. (1): 19-25.
- Undang-undang Republik Indonesia nomor 38 tahun 2014.