

# HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DAN PEMBERIAN INTENSIF DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT

Ni Ketut Elmiyanti

Ilmu Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Jaya, Indonesia

Vol. 1, No. 01,  
Januari 2019

ISSN online:  
XXXX-XXX

Korespondensi \*

Dosen PSIK STIK - IJ

eMail:

ketutelmiyanti@gmail.com

**Katulistiwa**



## ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan wujud dari persepsi perawat yang tercermin dalam sikap dan terfokus pada perilaku terhadap pekerjaan sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja dan produktivitas. Sebaliknya, adanya ketidakpuasan dalam bekerja berdampak negatif pada perilaku pegawai seperti menghindari pekerjaan, mengabaikan tanggung jawab, menurunnya produktivitas dan komitmen, tidak masuk bekerja, dan pensiun dini. Tujuan: diketahuinya hubungan iklim organisasi dan motivasi kerja dengan pemberian insentif perawat di ruang Rajawali dan Walet RSU Anutapura Palu. Metode Penelitian: Merupakan penelitian kuantitatif. Jenis penelitian analitik dengan pendekatan cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat di ruang Rajawali dan Ruang Walet RSU Anutapura Palu yaitu berjumlah 37 orang. Sampel diambil menggunakan tehnik total sampling yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan analisis univariat dan bivariat. Hasil: Didapatkan 75,7% perawat merasa iklim organisasi baik, 75,7% perawat merasa insentif sesuai dengan harapan dan 75,7% perawat merasa puas dalam bekerja. Penelitian juga menunjukkan bahwa ada hubungan faktor iklim organisasi, dan insentif dengan kepuasan kerja perawat ( $p=0,001$ ;  $p=0,001$ ). Rekomendasi untuk RSU Anutapura Palu agar mempertahankan dan meningkatkan iklim organisasi yang sudah baik serta pemberian insentif yang sesuai dengan harapan agar kinerja perawat lebih meningkat.

**Kata kunci : Iklim Organisasi, Insentif, Kepuasan Kerja.**

## ABSTRACT

*Job satisfaction is a manifestation of nurses' perceptions that are reflected in attitudes and focused on behavior towards work so that it will have an impact on improving performance and productivity. Conversely, dissatisfaction at work has a negative impact on employee behavior such as avoiding work, neglecting responsibilities, decreasing productivity and commitment, not going to work, and retiring early. The Objective of this study is to find out the relationship between organizational climate and work motivation by giving intensive for nurses in the Rajawali and Walet room of Anutapura Hospital. Research Methods: This is a quantitative study. This study was done by using cross sectional study. The populations in this study were all nurses in the Rajawali and Walet Room of Anutapura Hospital, amounting to 37 people. Samples were taken using a total sampling technique that is the entire population was sampled. The results of the study were analyzed using univariate and bivariate analysis. Results: 75.7% of nurses found that the organization climate was good, 75.7% of nurses felt the incentives were in line with expectations and 75.7% of nurses were satisfied at work. Research also shows that there is a relationship between organizational climate factor, and incentive with nurse job satisfaction ( $p = 0.001$ ;  $p = 0.001$ ). Recommendation for Anutapura Hospital in Palu is to maintain and to improve the organizational climate that is already good and to provide incentives in accordance with expectations so that the performance of nurses will improve in the future.*

**Keywords: Organizational Climate, Incentives, Job Satisfaction.**

## PENDAHULUAN

Sumber daya keperawatan merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi (Bangun, 2012). Setiap rumah sakit ingin memiliki tenaga keperawatan yang kompeten dan menunjukkan kinerja yang baik, sehingga rumah sakit perlu mengelola manajemen sumber daya keperawatan yang ada (Nursalam, 2015). Tidak bisa dipungkiri manajemen sumber daya keperawatan yang selama ini dilakukan masih belum maksimal. Ini terbukti dengan masih tingginya angka *turnover* tenaga keperawatan, kurangnya kepuasan kerja dan kinerja perawat yang menurun menjadi masalah dalam organisasi rumah sakit (Suwatno & Priansa, D, J. 2014).

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dengan adanya sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya (Sunnyoto, 2013). Diasumsikan bahwa perawat yang puas cenderung lebih produktif, kreatif dan berkomitmen terhadap profesi dan organisasi (AL-Hussami, 2008). Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh balas jasa yang adil dan layak, suasana dan lingkungan kerja yang menyenangkan, teman kerja yang menyenangkan, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, peralatan yang menunjang, sikap pemimpin serta sifat pekerjaan yang dilakukan. Menurut Nursalam (2015) beberapa faktor yang dapat menyebabkan kepuasan kerja antara lain iklim organisasi, motivasi kerja perawat dan insentif yang diterima.

Pihak manajemen rumah sakit berusaha menciptakan iklim organisasi yang kondusif untuk menciptakan kepuasan kerja bagi perawat (Carlucci, 2012). Iklim organisasi merupakan persepsi individu atau kelompok terhadap segala sesuatu yang terjadi dalam lingkungan organisasi yang mampu mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi. Iklim organisasi yang ada disuatu organisasi berbeda-beda tergantung dari lingkungan eksternal misalnya perubahan teknologi dan munculnya pelanggan, pesaing, peraturan, produk dan model bisnis baru, kepemimpinan, strategi organisasi, pengaturan organisasi misalnya pembagian tugas, sistem imbalan, sistem evaluasi, pengukuran kinerja, kebijakan dan prosedur-prosedur dan sejarah organisasi. Dimensi iklim organisasi meliputi: ukuran dan struktur organisasi, pola kepemimpinan, kompleksitas sistem dan jaringan komunikasi. Kondisi fisik lingkungan kerja merupakan salah satu dimensi iklim organisasi (Nazili, 2012).

Selain iklim organisasi, intensif juga berhubungan dengan kepuasan kerja. Pada dasarnya pemberian insentif bukanlah hak tetapi penghormatan terhadap pegawai yang telah menunjukkan kemampuannya dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya hal ini dimaksudkan untuk memotivasi kerja. Para ahli manajemen berpendapat bahwa produktivitas karyawan akan meningkat apabila kepada mereka diberikan insentif, disamping itu juga manajer harus memberikan petunjuk-petunjuk dan pengarahan-pengarahan cara bekerja yang baik kepada karyawan, hal ini penting sebab tanpa petunjuk serta arahan yang jelas mereka akan bekerja tanpa arah sehingga kerja karyawan tidak akan nampak walaupun perusahaan telah memberikan insentif (Medianingrum, 2008). Kepuasan kerja memang tidak semata-mata dinilai dengan berapa besar gaji yang diberikan. Kepuasan kerja timbul dari pemberian intensif yang adil dan sesuai dari organisasi/perusahaan (Khalizani, dkk, 2011).

Data dari ruang Rajawali dan Ruang Walet RSUD Anutapura Palu bahwa jumlah perawat adalah 58 orang. Berdasarkan hasil wawancara awal yang diperoleh dari 5 orang perawat yang bertugas di ruang Rajawali dan Ruang Walet RSUD Anutapura Palu dimana 2 orang mengatakan bahwa lingkungan kerja dan situasi di tempat kerja terkadang membuat mereka kurang puas karena sebagian perawat kadang datang terlambat tapi tidak mendapat sanksi dan 3 orang perawat merasa kurang puas terhadap sistem imbalan yang terlambat selain itu adanya aktifitas fisik berat dan senioritas yang sangat melekat yang terdapat di lingkungan kerja sehingga timbul perasaan tertekan karena takut dengan senior dan berdampak pada beban kerja yang dialihkan kepada junior yang berdampak pada beban kerja yang dialihkan, sistem senior junior juga berdampak pada iklim kerja yang kurang menyenangkan dan tidak kondusif. Berdasarkan uraian diatas, perlu diteliti tentang "hubungan iklim organisasi dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang Rajawali dan Walet RSUD Anutapura Palu.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah iklim organisasi dan pemberian insentif. Variabel terikatnya adalah kepuasan kerja perawat. Analisa data yang digunakan adalah analisa univariat untuk melihat gambaran masing-masing Variabel yaitu iklim organisasi, intensif, dan kepuasan kerja. Hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan analisis univariat dan bivariat. Analisa bivariat untuk melihat hubungan antar variabel. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tentang iklim organisasi dan kepuasan kerja perawat yang diadopsi dari Nursalam (2014). Kuesioner pemberian insentif dan Motivasi kerja diadopsi dari Kurniadi (2013).

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat di ruang Rajawali dan Ruang Walet RSUD Anutapura Palu yaitu berjumlah 37 orang Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah sebagian populasi yaitu sebagian perawat di ruang Rajawali dan Ruang Walet RSUD Anutapura Palu dengan kriteria inklusi yaitu perawat bersedia menjadi responden dan tidak cuti/libur saat penelitian dilakukan. Besar sampel dihitung menggunakan rumus Slovin. Jadi jumlah sampel yang dibutuhkan 37 sampel.

## HASIL PENELITIAN

Penelitian tentang iklim organisasi dan pemberian intensif dengan kepuasan kerja perawat telah dilakukan bulan September tahun 2018 di ruang Rajawali dan ruang Walet Rumah Sakit Umum Anutapura Palu dengan 37 responden. Hasil penelitian tentang karakteristik responden disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Pendidikan Responden**

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Responden Di Ruang Rajawali dan Ruang Walet RSU Anutapura Palu**

No.	Pendidikan	Frekuensi	%
1.	Diploma III Kep	27	73,0
2.	S1 Keperawatan	6	16,2
3.	Ners	4	10,8
	Total	37	100

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa dari 37 responden, yang memiliki pendidikan Diploma III Keperawatan sebanyak 27 responden (73,0%) dan S1 Keperawatan sebanyak 6 responden (16,2%) serta Ners sebanyak 4 responden (10,8%).

**Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Perawat**

**Tabel 2. Distribusi Responden Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rajawali dan Ruang Walet Rumah Sakit Umum Anutapura Palu**

Iklim Organisasi	Kepuasan Kerja Perawat				Total	P Value
	Kurang Puas		Puas			
	N	%	N	%		
Kurang Baik	7	77,8	2	22,2	9	0,001
Baik	2	7,1	26	92,9	28	
Total	9	24,3	28	75,7	37	

Berdasarkan tabel 2, dari 37 responden didapatkan bahwa perawat yang puas lebih banyak pada iklim organisasi yang baik yaitu sebanyak 26 responden (92,9%) dan perawat kurang puas lebih banyak pada iklim organisasi yang kurang baik yaitu sebanyak 7 responden (77,8%). Hasil uji *statistic Chi Square* didapatkan nilai  $p=0,001$  ( $p$  Value  $<0,05$ ), ini berarti secara statistik ada hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja perawat ( $H_0$  ditolak).

**Hubungan Pemberian Insentif Dengan Kepuasan Kerja Perawat**

**Tabel 3. Distribusi Responden Hubungan Pemberian Insentif dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rajawali dan Ruang Walet Rumah Sakit Umum Anutapura Palu**

Pemberian Insentif	Kepuasan Kerja Perawat				Total n	P Value
	Kurang Puas		Puas			
	N	%	N	%		
Tidak Sesuai Harapan	9	100	0	0	9	0,001
Sesuai Harapan	0	0	28	100	49	
Total	9	24,3	28	75,7	37	

Berdasarkan tabel 3, dari 37 responden didapatkan bahwa perawat yang puas lebih banyak pemberian insentif yang sesuai harapan yaitu sebanyak 28 responden (100%), sedangkan perawat kurang puas lebih banyak pada pemberian insentif yang tidak sesuai harapan yaitu sebanyak 9 responden (100%). Hasil uji *statistic Chi Square* didapatkan nilai  $p=0,001$  ( $p$  Value  $<0,05$ ), ini berarti secara statistik ada hubungan pemberian insentif dengan kepuasan kerja perawat ( $H_0$  ditolak).

**PEMBAHASAN**

Tabel 1 menunjukkan sebagian besar responden merasa iklim organisasi tempat mereka bekerja baik. Perawat yang puas lebih banyak terjadi iklim organisasi yang baik. Hasil uji *statistic Chi Square* didapatkan nilai  $p=0,001$  ( $p$  Value  $<0,05$ ), ini berarti secara statistik ada hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja

perawat. Perawat yang puas berpeluang terjadi pada iklim organisasi yang baik dibandingkan dengan iklim organisasi yang kurang baik.

Menurut peneliti seorang perawat yang merasa puas dengan iklim organisasi akan selalu berusaha bekerja dengan baik karena merasa harapannya terpenuhi sehingga nyaman dalam bekerja. Sebaliknya jika responden kurang puas terhadap iklim organisasi akan mempengaruhi kinerjanya.

Huber (2010) mengatakan bahwa iklim adalah pandangan seseorang tentang perasaan saat bekerja di lingkungan kerjanya. Hal ini dimaksudkan bahwa persepsi perawat harus memahami dan merasakan lingkungan kerjanya sehingga dapat mengenai hal-hal yang dianggap penting. Ini dapat diartikan bahwa iklim lebih mudah diukur dibandingkan dengan budaya dan mengacu pada lingkungan kerja (Huber, 2010). Iklim organisasi menjadi sangat penting karena dengan iklim organisasi yang kondusif, setiap individu, tim kerja dan pimpinan, akan mengetahui, memahami dan melaksanakan tata kerja sesuai tugas, fungsi, pekerjaan, kedudukan, hak dan kewajiban, komunikasi, serta wewenang dan tanggung jawabnya. Semakin kondusif iklim organisasi pada suatu organisasi publik, semakin meningkat produktivitas kerjanya. Secara umum dipahami, iklim organisasi adalah suasana kerja yang diciptakan oleh hubungan antar pribadi yang berlaku dalam organisasi. Aktivitas dalam organisasi dapat dilakukan secara maksimal jika iklim organisasi kondusif (Karyana, 2012).

Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi. Penelitian Asi (2013) tentang pengaruh iklim organisasi dan *burnout* terhadap kinerja perawat RSUD Palangka Raya membuktikan adanya pengaruh yang cukup kuat antara iklim organisasi terhadap kinerja perawat. Semakin tinggi iklim organisasi yang terjadi maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan, dan sebaliknya. Indikator iklim organisasi yang paling tinggi adalah dukungan, artinya sebagian besar perawat memiliki kepercayaan dan dukungan langsung dari atasan dan teman sekerja. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung penilaian individu terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti, bayaran, promosi jabatan, kondisi kerja, rekan kerja, dan pengawasan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu tersebut.

Iklim organisasi yang baik dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi perawat. Menurut Latif, Thiangchanya & Nasae (2010) dalam penelitiannya tentang hubungan iklim organisasi dan kepuasan kerja didapati bahwa semakin kondusif iklim kerja maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat. Carlucci & Schiuma (2012) berpendapat bahwa salah satu cara agar dapat menciptakan kepuasan kerja bagi perawat maka perlu diciptakan iklim organisasi yang kondusif oleh pihak manajemen rumah sakit. Perawat yang merasa puas terhadap iklim organisasi cenderung akan lebih berkomitmen untuk produktif dan kreatif dalam menyelesaikan tanggungjawabnya.

Sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2009) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja merujuk pada sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu. Sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja/ hasil yang dirasakannya dengan harapannya. Jadi tingkat kepuasan merupakan fungsi dari perbedaan antara kinerja yang dirasakan dengan harapan. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Pengembangan karier perawat merupakan suatu perencanaan dan penerapan rencana karier yang dapat digunakan untuk penempatan perawat pada jenjang yang sesuai dengan keahliannya, serta menyediakan kesempatan yang lebih baik sesuai dengan kemampuan dan potensi perawat. Hal ini akan meningkatkan kualitas kerja perawat, ia akan berusaha mengontrol kariernya dan memilih karier yang lebih baik sehingga ia terus berprestasi dan memperoleh kepuasan kerja.

Kepuasan kerja perawat mempunyai arti penting bagi perawat ataupun bagi rumah sakit, kepuasan kerja perawat berhubungan erat dengan kinerja perawat. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi tinggi yang pada akhirnya akan memperbaiki kinerja mereka (Sinambela, 2012).

Kepuasan kerja seorang karyawan terlihat dari seberapa besar pengaruh lingkungan kerja yang ada di perusahaan serta seberapa besar program pengembangan karir yang ada di sebuah perusahaan mampu membuat karyawan puas terhadap pekerjaannya. Iklim organisasi dan pengembangan karir mampu bisa menjadi faktor munculnya kepuasan karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi karyawan tersebut apakah akan berkomitmen terhadap karir atau tidak. Iklim organisasi dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat apabila membandingkannya dengan hubungan antara struktur organisasi dengan kepuasan kerja, atau hasil kerja dengan kepuasan kerja maupun antara proses dalam organisasi dengan kepuasan kerja.

Huber (2010) juga menyatakan bahwa terdapat suatu penelitian yang menunjukkan budaya atau iklim memiliki pengaruh kepuasan dalam bekerja seorang perawat. Hal ini dapat dikatakan bahwa budaya dan iklim organisasi dalam bidang keperawatan akan memberikan dampak yang positif bagi staf perawat untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pemberi asuhan keperawatan. Serta didukung hasil penelitian Rosnaniar (2013) yang berjudul *effect of organizational climate on job satisfaction of executing nurses in long stay ward of ince Abdul Moeis Regional General Hospital Samarinda*. Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa faktor iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik iklim organisasi, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja perawat.

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan bahwa pemberian insentif sesuai dengan harapan lebih besar jumlahnya dari pada responden yang menyatakan bahwa pemberian insentif tidak sesuai dengan harapan. Perawat yang puas lebih banyak terjadi pemberian insentif yang sesuai harapan. Hasil uji statistic Chi Square didapatkan nilai  $p=0,001$  ( $p$  Value  $<0,05$ ), ini berarti secara statistik ada hubungan pemberian insentif dengan kepuasan kerja perawat. Perawat yang puas berpeluang terjadi pada pemberian insentif yang sesuai harapan dibandingkan dengan pemberian insentif yang tidak sesuai harapan.

Menurut asumsi peneliti seorang perawat yang merasa bahwa insentif yang diterima sesuai dengan harapan akan mampu bekerja lebih baik karena merasa mendapat penghargaan atas apa yang dikerjakannya sebaliknya jika pemberian insentif tidak sesuai dengan harapan akan mempengaruhi kinerja menjadi kurang baik pula.

Sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2009) yang mengemukakan bahwa insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada karyawan yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat. Untuk memperoleh pengertian yang lebih jelas tentang insentif, di bawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif.

Khalid, dkk (2011) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa ada hubungan antara intensif dengan kepuasan kerja perawat. Dalam organisasi apa pun, insentif/penghargaan memainkan peran penting dalam membangun dan mempertahankan komitmen di antara karyawan yang memastikan standar kinerja dan keteguhan tenaga kerja yang tinggi. Intensif meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan pada pekerjaan mereka dan ini akan berdampak pada keberhasilan organisasi. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Noor dkk (2010) yang menunjukkan adanya pengaruh antara gaji/intensif dengan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja berkontribusi terhadap prestasi kerja, ketika individu merasakan puas terhadap pekerjaannya, maka dia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan/organisasi. Kepuasan kerja juga mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi seperti kemangkiran, konflik manajer dan pekerja serta perputaran karyawan/perawat (Robbins dan Judge, 2009).

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Sunyoto, 2013). Hal ini melatarbelakangi manajemen untuk dapat memperhatikan iklim organisasi dan juga intensif perawat sehingga tercapai kepuasan kerja perawat.

## KESIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja perawat, dan intensif dengan kepuasan kerja perawat.

## Saran

Diharapkan RSUD Anutapura Palu agar mempertahankan dan meningkatkan iklim organisasi yang sudah baik serta pemberian insentif yang sesuai dengan harapan agar kinerja perawat lebih meningkat. Ucapan Terima Kasih, disampaikan kepada seluruh pihak yang telah terlibat dan membantu dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- AL-Hussami, M. 2008. A Study Of Nurses' Job Satisfaction: The Relationship To Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, Transactional Leadership, Transformational Leadership, And Level Of Education. *European Journal of Scientific Research*, 22, 286 295.
- Bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Carlucci D, Schiuma G, Sole F, Linzalone R, 2012. Assessing And Managing Climate Intohealthcare Organizations. *International Journal Of Information System In The Service Sector*. Vol.4, issue 4.
- Huber, D. L. (2010). *Leadership and Nursing Care Management Fourth Edition*. Missouri: Elsevier Saunders.
- Jehanzeb, Rasheed, AlamzebAamir. 2012. Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Banking Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 3 No. 21
- Karyana, Ayi. 2012. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja*. Jakarta.
- Khalizani Khalid, Hanisah Mat Salim and Siew-Phaik Loke. 2011. *International Conference on Financial Management and Economics*. IPEDR vol.11
- Kurniadi, Anwar. 2013. *Manajemen keperawatan dan perspektifnya:Teori,konsep dan Aplikasi*.Jakarta: Badan Penerbit FKUI
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior*, 7th ed, McGraw-Hill, New York.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama
- Medianingrum S.E, 2008. *Pengaruh Insentif Dan Hubungan Antar Manusia (HAM) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di RSUD Djojonegoro Temanggung*
- Nazili, Shaleh, Ahmad. 2012. *Pendidikan dan Masyarakat*, Sabda Media, Yogyakarta. <http://www.jugaguru.com>. Diakses pada Tanggal 28 Maret 2017.
- Nursalam, 2014. *Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. edisi 4. Salemba Medika, Jakarta.
- Nursalam,2015. *Manajemen Keperawatan, Aplikasi dalam praktik Keperawatan Profesional*. Edisi 5, Salemba Medika. Jakarta.
- Noor, Noer., dan Burhanuddin Bahar, Wahyu Morfina Nurhayati. (2010). "Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Karyawan RS TNI AL Jala Ammari Makasar". *Jurnal MKMI*. Volume 6, Nomor 4, Halaman 239- 245, Artike XI, Kota Penerbit.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Suwatno & Priansa, D, J. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- Robbins, S.P. and Judge. 2009. *Organizational Behavior*. (13th Edition). New Jersey : Prentice-Hall International Inc.
- Robbins, S.P. and Judge. 2013. *Organizational Behavior* ed. 15. New Jersey: Printice Hall International Inc.
- Rosnaniar. 2013. *Effect of Organizational Climate on Job Satisfaction of Executing Nurses in Long Stay Ward of ince Abdul Moeis Regional General Hospital Samarinda*. *Manajemen Administarsi Rumah Sak* .