

Kerangka konsep tersebut menjelaskan bahwa berdasarkan teori dua faktor Herzberg membagi factor intrinsik dan factor ekstrinsik yang dapat berpengaruh pada seseorang termotivasi dalam kerja. Faktor ekstrinsik yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain, pengawasan, kebijakan perusahaan, hubungan antar penyelia, kondisi kerja, gaji, hubungan rekan kerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan bawahan, status, keamanan. Faktor intrinsik yang dapat mempengaruhi motivasi kerja antara lain prestasi, pengakuan, pekerjaan, kemajuan atau pertumbuhan, tanggung jawab.

Motivasi menurut teori Mc Clelland terbagi menjadi motivasi karena kebutuhan untuk prestasi yaitu orang yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi adalah berusaha melakukan sesuatu dengan cara baru, mencari feedback tentang perbuatannya, memilih resiko sedang, mengambil tanggung jawab, selain itu kebutuhan untuk afiliasi yaitu menyebutkan orang yang memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi adalah lebih memperhatikan segi hubungan pribadi dalam kerja daripada tugas, bekerja lebih efektif bila kerjasama dan kondisi yang menyenangkan, mencari persetujuan orang lain, berusaha menghindari konflik, lebih suka dengan orang lain daripada sendirian, dan yang ketiga adalah kebutuhan akan kekuasaan yaitu orang yang memiliki kebutuhan berkuasa adalah menyukai pekerjaan dimana mereka menjadi pemimpin, sangat aktif menentukan arah kegiatan dari organisasi, menjadi anggota yang dapat menjadikan prestice, peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok.

Penelitian ini meneliti hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja, dalam hal ini adalah perawat di ruang rawat inap rumah sakit dr. Soepaoen. Kepuasan kerja sendiri dapat dipengaruhi oleh lain factor psikologik, faktor sosial, factor fisik, factor finansial. Kepuasan ini mencakup beberapa dimensi yaitu sifat pekerjaan, pengawas, gaji, promosi, dan hubungan antar rekan kerja serta kondisi kerja. Beberapa dimensi kepuasan kerja tersebut yang akan diteliti untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat.

3.2 Hipotesis penelitian

Berdasarkan teori tersebut maka peneliti mempunyai hipotesis yaitu :

Ada hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit dr. Soepraoen.

