

NASKAH PUBLIKASI

**“HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA PERAWAT
DI RUANG RAWAT INAP RSUD MANOKWARI”**

RISET KEPERAWATAN

Untuk Memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai gelar Sarjana Keperawatan (S.Kep)



Oleh:

**VINSEN OBED PASIK
NIM :20180821024032**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS CENDERAWASIH
JAYAPURA
2020**

NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP
RSUD MANOKWARI**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Vinsen Obed Pasik

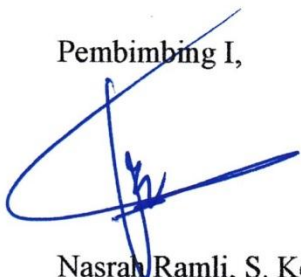
NIM : 20180821024032

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 18 Agustus 2020

Riset Penelitian ini telah disetujui oleh :

Pembimbing I,



Nasrah Ramli, S. Kep., Ns., M.Kep

NIP : 19691211994032003

Tanggal.....

Pembimbing II,



Naomi Jober, S.Kep., Ns., MPH

NIP : 198308172009122002

Tanggal.....

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Vinsen Obed Pasik

NIM : 20180821024032

Memberikan persetujuan kepada pihak Program Studi Ilmu Keperawatan hak atas Skripsi saya yang berjudul :

HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD MANOKWARI

Untuk dipublikasikan secara elektronik demi pengembangan ilmu pengetahuan, selama tetap tercantum nama saya sebagai penulis dan pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Jayapura, 05 Agustus 2020

Yang membuat pernyataan



Vinsen Obed Pasik
NIM. 20180821024032

HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD MANOKWARI

Vinsen Obed pasik¹, Nasrah Ramli², Naomi F Jober³

1. Mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Cenderawasih Jayapura
2. Dosen Politeknik Kesehatan Jayapura
3. Dosen Program Studi Keperawatan, Fakultas Kedokteran Universitas Cendrawasih

INTISARI

Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja perawat bukan hanya dinilai dari kesediaan tenaga keperawatan untuk melakukan tindakan. Tetapi lebih dari itu, kinerja tersebut harus memperhatikan juga mengenai kesediaan individu melakukan tindakan karena memiliki dorongan/motivasi atau sekedar menjalankan tugas agar gugur kewajibannya. Untuk itulah, dorongan atau motivasi sangat di butukan untuk mempengaruhi kinerja perawat dalam melakukan tindakan keperawatan secara efektif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Manokwari. Jenis pada penelitian dengan jenis penelitian kuantitatif, Teknik sampling dengan *random sampling*, jumlah sampel 38 orang perawat di Ruang Rawat Inap dengan menggunakan *uji chi square*. Hasil penelitian didapatkan bahwa motivasi perawat kurang baik dengan persentasi 63,2% (24 orang responden), kinerja perawat baik dengan persentasi 86,8% (33 orang responden), hubungan motivasi dengan kinerja perawat signifikan dengan nilai sig (2-tailed) 0,002 lebih kecil dari 0,05 artinya motivasi perawat berhubungan dengan kinerja perawat. Kesimpulan didapatkan adanya hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Monakwari. Saran bagi perawat sebagai masukan dan pengetahuan untuk para perawat dalam meningkatkan motivasi dan kinerja untuk lebih baik.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja, Perawat
Daftar Pustaka : 38 (2001-2020)

1. PENDAHULUAN

Memotivasi merupakan suatu bagian dari proses manajemen untuk mempengaruhi tingka laku SDM berdasarkan pengetahuan apa – apa saja yang membuat mereka tergerak membuat pelayanan, yang terutama dalam hal ini adalah pelayanan keperawatan. Sampai saat ini Motivasi kerja perawat masih menjadi salah satu permasalahan dalam pelayanan keperawatan di rumah sakit. Menurut pandangan teori motivasi faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada dasarnya berbeda – beda yaitu teori motivasi kebutuhan, teori penguatan, teori keadilan dan teori harapan. Teori kebutuhan menurut pandangan Maslow, berdasarkan teori holistic dinamis yang mencakup lima dasar kebutuhan manusia yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, kasih sayang, harga diri dan aktualisasi diri. Bakri, (2017). Motivasi yang tinggi dapat memberikan dampak positif bagi seorang perawat dalam memberikan tindakan secara efektif dan efisien dalam keberhasilan suatu tujuan, dan motivasi yang kurang dapat menghasilkan kinerja yang rendah. Standar praktek keperawatan meliputi standar asuhan dan standar kinerja professional yang dipakai sebagai evaluasi dalam menilai asuhan keperawatan yang dilakukan oleh perawat. Dalam jurnal Habibidkk, (2019).

Perawat adalah seseorang yang berperan dalam merawat atau memelihara, membantu dan melindungi seseorang karena sakit, injury dan peruses penuaan, Harlley, (1997). Perawat professional adalah perawat yang bertanggung jawab dan berwenang memberikan pelayanan keperawatan secara mandiri dan atau berkolaborasi dengan tenaga kesehatan lain sesuai dengan kewenangannya, Depkes RI, (2002) dalam Aisiyah, (2014).

Penelitian Mulyono, Hamzah dan Abdullah (2014) melaporkan motivasi kerja perawat di RS Tingkat III Ambon yang berkategori rendah sebesar 64,29%. Penelitian yang sama dilakukan Budiawan (2015) juga memperlihatkan motivasi kerja perawat rendah sebesar 60,1% di Rumah Sakit Jiwa Bali. Hasil penelitian yang berbeda dilaporkan Putri dan Rosa (2015) ruang rawat inap rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II dimana motivasi kerja perawat yang rendah proporsinya lebih sedikit yaitu hanya 13,80%.

Kinerja merupakan hasil diharapkan dari apa yang dikerjakan oleh perilaku individu, Notoatmodjo, (2002). Kinerja

adalah tindakan yang dilakukan oleh seseorang perawat dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing – masing, tidak melanggar hukum, aturan serta sesuai moral dan etika, dimana kinerja yang baik dapat memberikan kepuasan pada pengguna jasa. Teori Herzberg, (1959) dalam Bakri, (2017) banyak dipakai dalam dunia keperawatan dimana kinerja perawat dipengaruhi oleh motivasi kerja intrinsik atau bersumber dari dalam diri individu, seperti keinginan untuk berprestasi kemajuan dalam berkarir pengembangan potensi individu keberhasilan menggapai pendidikan tinggi serta pengakuan orang lain, sedangkan motivasi kerja eksternal dapat kita lihat misalnya jabatan seseorang di rumah sakit, hubungan perawat dengan atasannya kebijakan rumah sakit kondisi tempat kerja serta sistim penghargaan yang diterima perawat atas kewajibannya yang sudah di laksanakan. Beberapa rumah sakit di Indonesia telah mengaitkan kinerja perawat dengan teori Herzberg.

Menurut hasil studi dari irektorat Keperawatan dan Keteknisan Medik Depkes, UGM dan WHO yang melakukan penelitian di empat Provinsi yaitu Jakarta, Sumatra Utara, Sulawesi Utara dan Kalimantan Tiur, ditemukan data, bahwa 47,4% perawat belum memiliki uraian tugas secara tertulis, 70,9% perawat tidak pernah mengikuti pelatihan selama tiga tahun terakhir, 39,8% perawat masih meleksanakan tugas non keperawatan serta belum dikembangkan system monitoring dan evaluasi kinerja perawat, Hasanbasri, (2007). Data – data tersebut mengindikasikan bahwa kinerja perawat masih rendah.

Kinerja seorang perawat di rumah sakit sampai saat ini masih banyak ditanggapi tidak baik oleh pasien. Menurut penelitian Gusty, (2019) di RSUD Teluk Kuantan menemukan bahwa kinerja perawat pada tahun, 2018 berada pada kategori kurang baik dengan presentasi 55,8% perawat. Hal ini berarti bahwa lebih dari separuh perawat di RSUD Teluk kuantan memiliki kinerja kurang baik. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Maslita, (2017) dalam Gusty, (2019) di RSUD Kabupaten Tangerang di mana hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja perawat berada pada kategori cukup (53,7%) dan kurang baik (46,3%).

Kinerja perawat di rumah sakit masih banyak dianggap pasien tidak baik. Menurut penelitian Barus, Andayani dan Syahril (2015) persepsi pasien terhadap kinerja

perawat di rumah sakit Imelda Medan kurang baik pada komponen bukti langsung (16,9%), kehandalan perawat (61,5%), cepat tanggap perawat (56,9%), empati perawat (70,8%) dan kepastian layanan perawat (61,5%). Selain dalam aspek layanan keperawatan kinerja perawat juga dinilai buruk dalam hal perilaku *caring*. Penelitian Agusriansa Erwin dan Huda (2015) memperlihatkan persepsi pasien preoperatif di RSUD ArifinAchmad rendah dalam perilaku *caring* sebesar (54,90%). Menurut penelitian Sitingjak dan Wardhana (2016) motivasi kerja yang baik akan menghasilkan produktivitas karyawan sangat baik. Artinya kinerja yang dipersepsikan kurang oleh pasien menandakan motivasi perawatnya rendah.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sitingjak dan Wardhana, (2016) motivasi kerja yang baik akan menghasilkan produktivitas pekerja yang sangat baik. Penelitian ini sama juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Khamida, (2015) dalam Gusty, (2019) di RSI Surabaya di dapatkan bahwa lebih dari separu perawat memiliki kinerja kurang baik, (51,3%)... Jadi hal ini berartisuatukinerja yang dipersepsikan kurang oleh pasien menunjukkan bahwa motivasi perawatnya rendah. Kinerja perawat bukan hanya dinilai dari kesediaan tenaga keperawatan untuk melakukan tindakan. Tetapi lebih dari itu, kinerja tersebut harus memperhatikan juga mengenai kesediaan individu melakukan tindakan karena memiliki dorongan/motivasi atau sekedar menjalankan tugas agar gugur kewajibannya. Untuk itulah, dorongan atau motivasi sangat di butuhkan untuk mempengaruhi kinerja perawat dalam melakukan tindakan keperawatan secara efektif. Bakri, (2017).

Rumah Sakit Umum Daerah Manokwari merupakan institusi milik pemerintah Daerah Kabupaten Manokwari yang memberikan dan menyelenggarakan kegiatan pelayanan, pencegahan, pemeliharaan, dan rehabilitasi kesehatan. Kegiatan – kegiatan tersebut diselenggarakan secara komprehensif, bermutu, dan diharapkan dapat terjangkau oleh semua lapisan masyarakat khususnya di wilayah Kabupaten Manokwari

Hasil wawancara dengan lima perawat di ruang rawat inap (R.VIP, R.Interna, dan R.Bedah) Rumah Sakit Umum Daerah Manokwari mengatakan bahwa rendahnya kinerja perawat dikarenakan tidak adanya evaluasi secara

rutin antara perawat – perawat di ruangan. Motivasi dengan kinerja Perawat yang satu berbeda dengan perawat yang lainnya, salah satunya adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja. Kunci utama kualitas pelayanan rumah sakit adalah dengan kinerja yang baik agar pasien puas akan pelayanan yang telah diberikan. Kenyataan di lapangan menunjukkan rendahnya motivasi kerja, dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti di RSUD Manokwari diperoleh data bahwa beberapa perawat memiliki motivasi kerja yang rendah, dilihat dari seringnya datang terlambat ketika masuk kerja. Contohnya dari 10 perawat yang bertugas di bangsal, sebanyak 7 perawat sering datang terlambat dari jam masuk yang seharusnya. Rendahnya motivasi kerja akan berdampak pada kepuasan pegawai terhadap pekerjaan itu sendiri. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja rendah, cenderung akan malas bekerja sehingga pekerjaan yang dihasilkan tidak optimal, sehingga dapat menurunkan kepuasan pegawai terhadap hasil pekerjaannya.

Oleh karena itu penting untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) terutama motivasi dan kinerja bagi perawat agar mutu asuhan keperawatan yang mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan dan menjadi salah satu factor penentu citra institusi pelayanan kesehatan tetap baik. Jais dan Hasanbasri, (2007).

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul tentang “Hubungan motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Manokwari.

2. METODE

Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah kuantitatif dengan desain *Cross sectional*. *Cross sectional* yaitu penelitian yang mengambil satu data variabel dependen dan variabel independen, keduanya dilakukan dalam sekali waktu (simultan), Donsu (2019). *Cross sectional* dalam penelitian ini adalah variabel motivasi dan variabel kinerja perawat diamati atau diteliti pada saat yang sama di ruang rawat inap RSUD Manokwari 2020.

Tempat penelitian di 3 ruangan rawat inap RSUD Manokwari yaitu Ruang Vip, Ruang Interna dan Ruang Bedah. Waktu penelitian dilaksanakan selama 2 bulan (Juli – Agustus) tahun 2020.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat rawat inap di

RsudManokwari dengan jumlah 42 perawat yang terdapat di 3 ruang rawatinap yaitu Ruang Vip, Ruang Interna dan, R. Bedah. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Random Sampling*. Jadi jumlah sampel dalam penelitian skripsi ini yaitu 38 perawat dari 3 ruang rawatinapRsud Manokwari. Agar karakteristik sampel tidak menyimpang dari populasinya, maka sebelum pengambilan sampel perlu ditentukan kriteria inklusi, maupun kriteria eksklusi.

Dalam penelitian ini dipilih sampel yang memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah :
 1. Bersedia menjadi responden
 2. Perawat yang berada di 3 ruangan rawatinap yaitu ruang vip, ruang interna dan ruang bedah
 3. Mengikuti semua rangkaian semua penelitian
- b. Kriteria eksklusi dalam penelitian ini adalah :
 1. Tidak mengikuti semua rangkaian penelitian
 2. Perawat yang melaksanakan tugas belar
 3. Perawat yang mengambil cuti
 4. Perawat yang diluar dari 3 ruangan penelitian (perawat ruang anak, perawat IGD, perawat Kamar Bedah, perawat ruangan Neonatus, perawat ruangan infeksi dan perawat Poli klinik

Instrumen penelitian adalah alat-alat yang akan digunakan untuk pengumpulan data. Instrumen dalam penelitian ini yaitu melalui kuesioner baku. Putri (2006), kuesioner disalurkan via online meliputi:

- a. Google form
- b. Whatsapp

Adapun dalam analisis ini menggunakan *uji chi square* yaitu analisis bivariat yang berguna untuk menghubungkan variable independen dengan variable dependen. Uji ini digunakan untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variable yang berskala ordinal. Dengan menggunakan SPSS 16.

3. HASIL

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden yaitu UsiaJenis

Kelamin, Pendidikan, Masa Kerja. Dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden BerdasarkanUsia PerawatDi Ruang RawatInapRsud Manokwari

Data	Frekuensi (Jumlah)	(%)
Usia		
≤ 35 Tahun	27	71,1
≥ 36 Tahun	11	28,9
Total	38	100,0

Sumber Data Primer, (2020)

Berdasarkan tabel 4.2.2 diatas diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian berusia ≤ 35 tahun sebanyak 27 orang (71,1%), diikuti usia ≥ 36 tahun sebanyak 11 orang (28,9%).

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden BerdasarkanJenis Kelamin PerawatDi Ruang RawatInapRsud Manokwari

Data	Frekuensi (Jumlah)	(%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	8	21,1
Perempuan	30	78,9
Total	38	100,0

Sumber Data Primer, (2020)

Berdasarkan tabel 4.2.3 diatas diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian berjenis kelamin perempuan sebanyak 30 orang (78,9%), diikuti jenis kelamin laki-laki sebanyak 8 orang (21,1%).

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden BerdasarkanPendidikan PerawatDi Ruang RawatInapRsud Manokwari

Data	Frekuensi (Jumlah)	(%)
Pendidikan		
D-3	33	86,8
Sarjana	5	13,2
Total	38	100,0

Sumber Data Primer, (2020)

Berdasarkan tabel 4.2.4 diatas diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian memiliki pendidikan D-3 (Diploma) sebanyak 33 orang (86,8%), diikuti pendidikan sarjana sebanyak 5 orang (13,2%).

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Manokwari

Data	Frekuensi (Jumlah)	(%)
Masa Kerja		
≤ 15 Tahun	31	81,6
≥ 16 Tahun	7	18,4
Total	38	100,0

Sumber Data Primer, (2020)

Berdasarkan tabel 4.2.4 diatas diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian memiliki masa kerja ≤ 15 tahun sebanyak 31 orang (81,6%), diikuti masa kerja ≥ 16 tahun sebanyak 7 orang (18,4%).

Distribusi Frekuensi Motivasi Dan Kinerja Perawat

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Manokwari

Data	Frekuensi (Jumlah)	(%)
Motivasi Perawat		
Baik Jika Skor ≥ 75	14	36,8
Kurang Jika Skor < 75	24	63,2
Total	38	100,0

Sumber Data Primer, (2020)

Berdasarkan tabel 4.3.1 diatas diketahui bahwa mayoritas responden memiliki motivasi yang kurang baik dengan nilai skor rata-rata < 75 sebanyak 24 orang (63,2%), diikuti motivasi yang baik dengan nilai skor ≥ 75 sebanyak 5 orang (13,2%).

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Manokwari

Data	Frekuensi (Jumlah)	(%)
Kinerja Perawat		
Baik Jika Skor ≥ 70	33	86,8
Kurang Jika Skor < 70	5	13,2
Total	38	100,0

Sumber Data Primer, (2020)

Berdasarkan tabel 4.3.2 diatas diketahui bahwa mayoritas responden memiliki kinerja yang baik jika skor ≥ 70 sebanyak 33 orang (86,8%), kinerja yang kurang dengan nilai skor rata-rata < 70 sebanyak 5 orang (13,2%).

Analisis Bivariat

Analisis bivariat bertujuan untuk melihat tingkat kekuatan hubungan, untuk melihat arah antara hubungan dua variable dan untuk melihat apakah hubungan tersebut signifikan.

Tabel 4.3.3 Analisis Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Manokwari

		Kinerja Perawat		Total	Value
		Baik Jika Skor ≥ 70	Kurang Jika Skor < 70		
Motivasi Perawat	Baik Jika Skor ≥ 75	9	5	14	.002
	Kurang Jika Skor < 75	24	0	24	
Total		35	5	38	

Asymp. Sig. (2.sided) 0,002

Berdasarkan hasil diatas disimpulkan bahwa perawat yang termotivasi baik memiliki kinerja yang baik, maka artinya ada hubungan yang signifikan (berarti) antara motivasi dengan kinerja perawat dengan nilai signifikan 0,002 < 0,05. Jika perawat motivasi yang baik motivasi yang baik akan dibarengi dengan hasil kinerja yang baik. Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara motivasi perawat dengan kinerja perawat.

4. PEMBAHASAN

Umur

Berdasarkan tabel 4.2.2 diatas diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian berusia ≤ 35 tahun sebanyak 27 orang (71,1%). Hal tersebut dapat diasumsikan bahwa sebagian besar usia perawat pada area usia produktif. Dalam hal ini, Dengan meningkat usia seseorang akan semakin mampu mengambil keputusan, semakin bijaksana, semakin mampu berpikir secara rasional, lebih dapat mengendalikan emosi dan toleran terhadap pandangan orang lain, sehingga diharapkan semakin meningkat kinerjanya dan dapat mencerminkan pola peningkatan motivasi.

Seperti penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Inayah (2005) tentang motivasi perawat di RS PMI Bogor dengan hasil penelitian menunjukkan sebagian besar usia perawat berada pada area produktif yaitu antara usia 22 tahun sampai dengan 52 tahun dengan median 28 tahun. Pada

penelitian yang lain dilakukan oleh Rayandini & Lumban (2010) di RSUD Majalengka dengan judul penelitian hubungan tingkat pendidikan perawat terhadap motivasi kerja perawat pelaksana, menunjukkan bahwa umur responden antara 22 tahun sampai dengan 53 tahun dengan rata-rata 31,66%.

Dari hasil-hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa usia merupakan jumlah lama kehidupan seseorang sejak lahir hingga menjelang ajal, bersamaan itu perjalanan waktu mempengaruhi kepribadian atau kedewasaan seseorang berperilaku. Menurut teori dewasa dan tidak dewasa Chris Argyris (dalam Salbiah & Hastuti, 2005) yaitu ada perubahan di dalam kepribadian manusia bahwa semakin dewasa seseorang terlihat dari perilaku dan keinginannya, bila dihubungkan dengan kepuasan, semakin lanjut usia seseorang maka semakin besar tingkat kepuasan yang mencerminkan pola peningkatan motivasi.

Dalam arti lebih bijaksana, makin mampu berpikir rasional mampu mengendalikan emosi, semakin tinggi usia seseorang cenderung untuk berpindah kerja semakin berkurang sehingga akan lebih mengetahui hak-hak yang akan dipenuhi oleh organisasi dimana yang bersangkutan bekerja, peneliti berasumsi bahwa semakin tinggi usia seseorang dalam melakukan pekerjaan maka semakin trampil, berpengalaman dan mampu mengendalikan emosi.

Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel 4.2.3 diatas diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian berjenis kelamin perempuan sebanyak 30 orang (78,9%).

Siagian (2002) menambahkan pergeseran nilai tentang perempuan dipengaruhi oleh beberapa hal. Mencakup emansipasi, peningkatan pendidikan dan ekonomi yang tentunya mendorong perubahan-perubahan serta mempengaruhi motivasi, faktor lain dapat berupa pendidikan sesuai dengan pendapat Siagian, sehingga peneliti dapat mengasumsikan bahwa jenis kelamin lebih didominasi oleh perawat perempuan karena didorong oleh beberapa faktor seperti untuk memenuhi kebutuhan keluarga, emansipasi wanita, pendidikan sehingga termotivasi untuk bekerja.

Rayandini&Lumban (2010) di RSUD Majalengka dengan judul penelitian hubungan tingkat pendidikan perawat terhadap motivasi kerja perawat pelaksana,

menunjukkan bahwa sebagian besar perawat pelaksana di RSUD Majalengka adalah perempuan berjumlah 86 perawat (69,35%).

Salbiah&Hastuti (2005) juga meneliti tentang gambaran motivasi perawat di RS Sentra MedikaDepok dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa jenis kelamin yang terbanyak adalah perawat perempuan 91%.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, peneliti berasumsi bahwa jenis kelamin mempengaruhi motivasi kinerja perawat, saat ini perempuan lebih memiliki motivasi dan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas karena didorong oleh beberapa faktor pendukung lainnya.

Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tabel 4.2.4 diatas diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian memiliki pendidikan D-3 (Diploma) sebanyak 33 orang (86,8%).Salbiah & Hastuti (2005) juga meneliti tentang gambaran motivasi perawat di RS Sentra Medika Depok dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar berpendidikan tinggi (DIII Keperawatan) sebanyak 89%. Penelitian yang lain dilakukan oleh Hidayat (2001) pun meneliti tentang gambaran tingkat motivasi kerja paramedis keperawatan dan hubungannya dengan karakteristik individu di unit rawat inap RS paviliun kartika Gatot Soebroto, dengan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 78 perawat menunjukkan bahwa sebagian besar berpendidikan tinggi (DIII Keperawatan) sebanyak 56,4%.

Dari hasil-hasil penelitian tersebut dapat dikaitkan dengan teori Menurut Herzberg menyatakan pendidikan dapat memacu peningkatan diri seseorang. Pendidikan secara tidak langsung mengarahkan perilaku kearah konstruktif termasuk dalam perilaku bekerja agar terpenuhi tujuan.

Saydam (2000) dalam Inayah (2005) memaparkan tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi motivasi kerja, pekerjaan berlatar pendidikan tinggi menunjukkan motivasi kerja relative lebih baik bila dibandingkan berlatar belakang pendidikan rendah.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, peneliti berasumsi bahwa pendidikan dapat memacu peningkatan diri seseorang. Bila dihubungkan dengan motivasi terlihat pendidikan tinggi lebih termotivasi dari pada pendidikan rendah.

Masa Kerja

Berdasarkan tabel 4.2.4 di atas diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian memiliki masa kerja ≤ 15 tahun sebanyak 31 orang (81,6%).

Hal ini dapat diasumsikan bahwaperyataan tersebut dapat disebabkan lingkungan dan karena semakin lama bekerja maka semakin menyatu terhadap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan motivasi dan produktifitas kerja yang semakin tinggi sesuai dengan pendapat Siagian (2002). Seperti penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Inayah (2005) tentang motivasi perawat di RS PMI Bogor dengan hasil penelitian menunjukkan rentang masa kerja perawat mulai dari 3 bulan sampai dengan 28 tahun dengan masa kerja rata-rata 5 tahun.

Penelitian yang lain pun Susiyeti (2004) juga meneliti tentang gambaran tingkat motivasi kerja perawat di instalasi rawat inap RS Sumber Waras Jakarta terhadap 72 orang dengan hasil memperlihatkan lama kerja lebih dari 7 tahun (59,7%). Penelitian yang lainnya dilakukan oleh Rayandini & Lumban (2010) di RSUD Majalengka dengan judul penelitian hubungan tingkat pendidikan perawat terhadap motivasi kerja perawat pelaksana, menunjukkan bahwa lama masa kerja antara 1 tahun sampai dengan 33 tahun.

Dari hasil-hasil penelitian tersebut dapat dikaitkan dengan teori dimana masa tugas seseorang dapat dilihat pada teori motivasi MC Clelland (1990, dalam Susiyeti 2004) menjelaskan bahwa semakin lama seseorang bertugas di tempat tertentu maka semakin menyatu dengan tugasnya dan itu mempengaruhi motivasi. Siagian (2002) berpendapat lain semakin lama seseorang berkarya dalam suatu organisasi maka semakin tinggi pula produktifitas kerja termasuk motivasi.

Hasibuan (2001) menyebutkan bahwa semakin lama seseorang bekerja, akan berpengaruh terhadap pengalaman dan ketrampilan dan lebih siap serta mampu menyelesaikan pekerjaannya, sehingga peneliti dapat mengasumsikan bahwa lama kerja seseorang dalam suatu profesi akan semakin meningkatkan motivasi kerja dan produktifitasnya semakin tinggi.

Motivasi

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menjelaskan bahwa motivasi kerja perawat baik yang diungkapkan oleh responden sebanyak 14 orang dari 38 responden penelitian dan motivasi yang kurang sebanyak 24 orang.

Perawat mengatakan motivasi mereka baik jika diberikan insentif, mendapatkan pujian dari atasan, nyaman dengan pekerjaan, mendapat tunjangan kesejahteraan atas kinerja yang dilakukan.

Selanjutnya dijelaskan oleh Agus (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa dari 39 responden yang mengatakan insentif cukup yang memiliki kinerja baik adalah 27 responden atau 69,2%, sedangkan yang mengatakan insentif kurang baik dengan kinerja kurang baik adalah 5 responden atau sebanyak 12,8% dibandingkan dengan yang insentifnya kurang baik yang memiliki kinerja baik terdapat 7 responden atau sebanyak 18%. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan *fisher exact* test, dari 39 responden diperoleh nilai $p = 0,001$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada hubungan antara insentif dengan kinerja perawat.

Sejalan dengan penjelasan Herzberg dalam Nursalam (2015) bahwa ketidakpuasan dan kepuasan dalam bekerja muncul dari dua faktor yang terpisah. Faktor penyebab kepuasan (faktor yang memotivasi) yang sifatnya intrinsik meliputi prestasi, pengakuan, isi pekerjaan, tanggung jawab dan kemajuan, sedangkan faktor penyebab ketidakpuasan yang sifatnya ekstrinsik adalah kebijakan perusahaan dan administrasi, supervisi, kondisi kerja, hubungan kerja dan keamanan.

Menurut Anwar (2013) bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang dapat mempengaruhi, menggerakkan, membangkitkan dan memelihara perilaku seseorang yang akan melaksanakan pekerjaan mencapai tujuan. Hasil uji spearman juga menunjukkan bahwa saat responden berada pada suatu kondisi dimana ada sesuatu yang dapat mempengaruhi, menggerakkan, membangkitkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan mencapai tujuan maka motivasi itu akan timbul pada diri perawat.

Motivasi sangat diperlukan karena dengan motivasi pegawai akan lebih bersemangat dan bertanggung jawab dalam bekerja sehingga kinerja menjadi lebih baik. Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan

sesuatu. Motivasi adalah perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan, terutama dalam berperilaku (Nursalam, 2014).

Menurut Vroom, tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas, instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan outcome tertentu), valensi, yaitu respon terhadap outcome seperti perasaan positif, netral, atau negatif. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan, motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan.

Hasil penelitian ini juga sesuai Nursalam (2014) motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Sedangkan Motivasi menurut Ngali Purwanto (2000) dalam Nursalam (2014), adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi berasal dari bahasa latin "*motif*" yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat.

Motivasi kerja perawat yang baik diharapkan dapat memberikan kinerja pelayanan kesehatan yang baik pula. Motivasi kerja perawat dapat mendasari kepuasan dan ketidakpuasan kerja perawat yang berpengaruh pada kualitas pelayanan. Faktor yang mendasari kepuasan tersebut seperti upah, kebijakan, kondisi kerja.

Kinerja

Berdasarkan tabel 4.6 di atas menjelaskan bahwa kinerja perawat baik yang diungkapkan oleh responden sebanyak 33 orang dari 38 responden penelitian dan kinerja yang kurang sebanyak 5 responden dari jumlah 38 orang responden penelitian. Hasil dari responden juga menunjukkan bahwa kinerja baik dipengaruhi saat adanya hubungan baik sesama medis dan kepada pasien sehingga sama-sama merasa nyaman sehingga termotivasi melakukan pelayanan dengan baik.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus (2013) bahwa dari 39

responden yang mengatakankondisi kerja baik yang memiliki kinerja baik adalah 34 responden atau 87,2% dibandingkan dengan yang memiliki kondisi kerja baik dan kinerja kurangbaik adalah 2 responden atau sebanyak 5,1%, sedangkan yang mengatakan kondisi kerja kurang baik dengan kinerja kurang baik adalah 3 responden atau sebanyak 7,7%. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan *fisher exact* test, dari 39 responden diperoleh nilai $p = 0,001$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada hubungan antara kondisi kerja dengan kinerja perawat.

Menurut Senni (2006) yang menemukan adanya hubungan antara insentif dengan kinerja tenaga kesehatan di Kabupaten Sidrap dan juga sesuai dengan penelitian Yudaningsih (2001) bahwa kinerja petugas kesehatan (dokter spesialis, dokter umum, dokter gigi, perawat) di rumah sakit Muara Bulian dipengaruhi oleh insentif yang diterimanya. Insentif imbalan finansial berupa gaji dan upah memang merupakan salah satu motivator yang kuat bagi seseorang untuk berprestasi karena dengan kenaikan insentif akan membuat seseorang terdorong untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya dan sebaliknya jika insentif tidak sesuai dengan yang diharapkan akan menyebabkan motivasi seseorang menurun. Sesuai dengan teori motivasi klasik yang dikemukakan oleh Frederick Taylor yang menyatakan bahwa seseorang akan menurun semangat kerjanya bila upah yang diterima tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan. Pemberian insentif yang adil, layak dan tepat waktu juga merupakan daya penggerak yang dapat merangsang terciptanya motivasi karena dengan pemberian insentif yang adil, layak dan tepat waktu karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Heider dalam Sastrohadiwiryono (2012) yang menyatakan *performance* adalah hasil interaksi antara motivasi dengan ability (kemampuan dasar), dengan demikian orang yang motivasinya tinggi tetapi memiliki ability yang rendah akan menghasilkan *performance* yang rendah. Demikian pula sebaliknya orang dengan ability yang tinggi, tetapi memiliki motivasi yang rendah, akan menghasilkan *performance* yang rendah pula. Motivasi kerja seseorang sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dapat

dicapai dalam pekerjaannya. Perilaku seorang tenaga kerja dapat berubah karena perubahan yang dialaminya secara pribadi. Hubungan antara motivasi dengan kinerja tidak selalu tetap, tetapi akan mengalami perubahan sesuai dengan situasi dan kondisi setempat.

Hubungan Motivasi Dengan Kinerja

Berdasarkan tabel 4.6 di atas menjelaskan bahwa adanya hasil nilai *p value* 0,002 lebih kecil dari 0,05 ($< 0,05$). Maka artinya ada hubungan yang signifikan (berarti) antara motivasi dengan kinerja perawat. Artinya, perawat yang memiliki motivasi yang baik akan berhubungan dengan hasil kinerja perawat yang baik.

Sejalan dengan penelitian Fitri (2007) bahwa Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Hasil dari uji korelasi *Rank Spearman* dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ diperoleh *p value* 0,001 bahwa adahubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawatadanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat. Hal tersebut dapat dipahami karena motivasi kerja merupakan faktor yang penting bagi perawat untuk menjalankan tugas – tugas yang menjaditanggung jawab perawat, tanpa adanya motivasi kerja, pekerjaan tidak akan dapatberjalan dengan baik. Apabila motivasi kerja perawat tinggi, maka perawat dapatbekerja secara maksimal sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Rendahnya penampilan kerja individu disebabkanrendahnya kemampuan dan keterampilan, kurangnya motivasi, lemahnyainstruksi serta kurangnya dukungan pelayanan pelaksanaan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang telah dilakukan Rohayati (2003) dalam penelitiannya tentang hubungan motivasi kerja terhadap kinerja yang diukur berdasarkan sikap perawat selama memberikan pelayanan kepada pasien, dimana didapatkan hasil hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

Penelitian Sihotang (2006) di Rumah Sakit Umum Doloksanggul yang meneliti hubungan motivasi kerja terhadap kinerja perawat dalam memberikan pelayanan untuk pasien menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara prestasi dan kinerja perawat. Berdasarkan data deskriptif penelitian tersebut menunjukkan bahwa prestasi perawat dalam kategori baik dan lebih banyak yang menyatakan bahwa dengan peningkatan jabatan dan

pencapaian prestasi akan meningkatkan kinerja perawat (71,43%).

5. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

- a. Karakteristik responden penelitian menurut umur didapatkan hasil bahwa mayoritas responden dalam penelitian berusia < 35 tahun sebanyak 27 orang (71,1%). Jenis kelamin di atas diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian berjenis kelamin perempuan sebanyak 30 orang (78,9%). Tingkat pendidikan diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian memiliki pendidikan D-3 (Diploma) sebanyak 33 orang (86,8%). Masa kerja diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian memiliki masa kerja < 15 tahun sebanyak 31 orang (81,6%).
- b. Berdasarkan hasil penelitian tentang motivasi perawat di tiga ruangan rawat inap RSUD Manokwari didapatkan hasil motivasi kerja perawat baik yang diungkapkan oleh responden sebanyak 37 orang dari 38 responden penelitian
- c. Berdasarkan hasil penelitian tentang kinerja perawat di tiga ruangan rawat inap RSUD Mankwari didapatkan hasil bahwa kinerja perawat baik yang diungkapkan oleh responden sebanyak 24 orang dari 38 responden penelitian
- d. Berdasarkan hasil penelitian hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat di tiga ruangan rawat inap RSUD Mankwari didapatkan hasil bahwa adanya hasil nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) sebesar 0,000, karena nilai sig. (2-tailed) 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($< 0,05$). Maka artinya ada hubungan yang signifikan (berarti) antara motivasi dengan kinerja perawat. Angka koefisien korelasi sebesar 0,595**. Artinya, tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara motivasi dengan kinerja adalah 0,595 atau kuat. Angka koefisien korelasi pada hasil di atas bernilai positif, yaitu 0,595. Sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah (jenis hubungan searah), dengan demikian dapat diartikan bahwa

semakin meningkat motivasi maka kinerja perawat juga akan meningkat dengan baik.

2. Saran

a. Bagi Rumah Sakit

Diharapkan dapat memberikan masukan dan sumber informasi bagi pengelola Rumah Sakit sebagai dasar strategi dalam peningkatan motivasi dan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Manokwari.

b. Bagi Perawat

Sebagai masukan dan pengetahuan untuk para perawat dalam meningkatkan motivasi dan kinerja untuk lebih baik.

c. Bagi Pelayanan Rawat Inap

Sebagai masukan dan sumber informasi bagi pelayanan di ruang rawat inap dan sebagai dasar strategi dalam peningkatan motivasi kerja di ruang rawat inap

6. Ucapan terimakasih

Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala karunia-Nya. Saya ingin mengucapkan terima kasih kepada Ibu Nasrah Ramli, S.Kep.,Ns.,M.kep, ibu Naomi F jobe, S.kep.,Ns.,MPH atas arahan yang selama ini diberikan, serta keluarga saya yang tidak berhenti memberikan dukungan dan motivasi dan kepada dosen serta teman-teman yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: AswajaPresindo.
- Abdullah, Hamzah & Mulyono (2013). Faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon. *Jurnal AKK*, 2 (1),18-26.
- Agus, (2013). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Sinjai.Makassar.
- Anwar, Kurniadi. 2013. *Managemen Keperawatan dan Prospektifnya Teori, Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia.
- Astuti, R. P. (2014). *Motivasi Petani dalam Usahatani Padi Organik di Kecamatan PandakKbupaten Bantul*.Skripsi. Fakultas Petani Universitas Muhamadiyah: Yogyakarta, Yogyakarta
- Bakri, Maria H. SKM.,Kes, (2017). *Manajemen Keperawatan*, Yogyakarta: PUSTAKA BARU PRESS
- Djami, (2016). P.9 Pengolahan Data dan Analisis Data: <http://moudyamo>.
- Donsu, Dr. JenitaDoli Tine, (2019). *Metdologi Penelitian Keperawatan*,Yogyakarta: PUSTAKABARUPRES
- Fitri, (2007). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Tugurejo Semarang. Skripsi.
- Gunawan, Iman, (2013). *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*: Jakarta: PT Bumi Aksari
- Habibi, alpandkk, (2019).*Jurnal Keperawatan Indonesia Vol 2, No 2, 2019*,Tangerang: Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah
- Hasibuan, Malayu S.P, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Bumi Aksa
- Hidayat, R. (2001). *Gambaran tingkat motivasi kerja tenaga paramedis keperawatan dan hubungannya dengan karakteristik individu di unit rawat inap di Rumah Sakit Paviliun Kartika Gatot Soebroto*. Tugas akhir riset tidak dipublikasikan. Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia
- Hubayah (2003). *Gambaran motivasi kerja pegawai terhadap hubungannya dengan karakteristik individu puskesmas unit swadana di puskesmas kecamatan Jatinegara*. Tugas akhir riset tidak

- dipublikasikan. Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia
- Ilyas, Yaslin. (2002). *Kinerja; Teori, Penilaian dan Penelitian edisi ketiga*. Jakarta : Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat UI.
- Inayah, I. (2005). Hubungan motivasi kerja dengan manajemen waktu pada perawat pelaksana rawatinap di RS PMI Bogor. Tesis Master. Tidak dipublikasikan. Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia.
- Natasia, Nazviadkk, (2014). *Hubungan antara factor motivasi dan super visi dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian Discharge planning di RSUD Gambirankota Kediri*. Jurnal aplikasi manajemen Vol 12, No.4.
- Notoatmodjo, S. 2010. *Promosi Kesehatan Teori dan Aplikasi*. Renika Cipta. Jakarta.
- Notoatmodjo, S. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Renika Cipta. Jakarta.
- Nursalam, M. 2014. *Manajemen Keperawatan*. Salemba Medika
- Nursalam. 2015. *Manajemen Keperawatan, Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi 3*. Jakarta; Salemba Medika.
- Putri, Dewi Murdiyyanti, M.Kep., Ns., Sp.Kep.M.B (2006). *Pengantar Riset Keperawatan*, Yogyakarta: PUSTAKA BARU PRESS
- Rachmawati Nur & Afyanti. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Riset Keperawatan*. Jakarta: Raja wali pers
- Rayandini & Lumban (2010). *Hubungan tingkat pendidikan perawat terhadap motivasi kerja perawat pelaksana di RSUD Majalengka*. Tugas akhir riset tidak dipublikasikan. Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia
- Rohayati., 2008. Hubungan Motivasi kerja pegawai terhadap sikap pelayanan kepada pasien di Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi Medan, (Tesis) Medan, Universitas Sumatera Utara.
- Salbiah & Hastuti. (2005). *Gambaran motivasi perawat di RS Sentra Medika Depok*. Tugas akhir riset tidak dipublikasikan. Fakultas ilmu Keperawatan Universitas Indonesia.
- Siagian, S. P. (2002). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sastrohadiwiryo, Dr. H.B. Siswantodkk, (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Sihotang., 2006. Pengaruh Motivasi terhadap Produktifitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Dolok Sanggul Tahun 2006, (Skripsi) Medan, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Susiyeti, F. (2004). *Gambaran tingkat motivasi kerja perawat di instalasi rawatinap RS Sumber Waras Jakarta*. Tugas akhir riset tidak dipublikasikan. Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia.
- Suyanto. (2008). *Mengenal kepemimpinan dan manajemen keperawatan*, Jakarta: Mitra dan Cendikia Press
- Undang – Undang Republik Indonesia No. 38 Tahun 2014 tentang keperawatan. R. Jakarta. 2014
- Wibowo, 2011, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Widiasworo, Erwin, S.Pd, (2019). *Menyusun Penelitian Kuantitatif untuk Skripsi dan Tesis* Yogyakarta: Araska
- Wordpress.com/2016/02/20/P-9- Pengolahan dan analisis-data/ diakses pada Tanggal 29 Mei 2020
- Yudhaningsih, Resi. 2011. Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan, dan Budaya Organisasi. *Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora*, Vol 11. No . 1, April 2011.