



## Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Payakumbuh Tahun 2022

Ilayani Ilayani

Universitas Mohammad Natsir Bukittinggi

Meri Herliza

Universitas Mohammad Natsir Bukittinggi

Elsa Luvia Harmen

Universitas Mohammad Natsir Bukittinggi

Address : Jl. Tan Malaka, Bukit Cangang Kayu Ramang,  
Kec. Guguk Panjang, Kota Bukittinggi, Sumatera Barat 26138

Corresponding author : [elsaluviaharmen@gmail.com](mailto:elsaluviaharmen@gmail.com)

**Abstract:** *Motivation performance at RSI Ibnu Sina Payakumbuh is low, supported by results of interviews with the head of the inpatient ward who stated that motivation was low and performance was also low even though there were some who stated that the performance of nurses was quite good, so the researchers wanted to see the relationship between motivation and the performance of nurses whose sample was 44 nurses. The design of this research is a cross sectional study, with an analytical observational approach, using a questionnaire to obtain research data and the type of research is quantitative. The data in this study is primary with total sampling. Data analysis techniques used univariate and bivariate analysis, data processing using spss software and Microsoft excel. The results showed that as many as 28 nurses (64%) stated low motivation and 39 nurses (87%) stated low. Motivation and performance have a relationship, a significant value of 0.141 is smaller than 0.05 based on the results of these studies, it is expected that the management of RSI Ibnu Sina Payakumbuh pays more attention to the motivation of nurses, motivation is a psychological factor to foster enthusiasm and motivation at work*

**Key word :** *Motivation, Performance, Nurse.*

**Abstrak.** Motivasi dan kinerja di RSI Ibnu Sina Payakumbuh rendah, didukung hasil wawancara dengan kepala ruang rawat inap yang menyatakan motivasi rendah dan kinerja juga rendah meski ada beberapa yang menyatakan kinerja perawat cukup baik, sehingga peneliti ingin melihat hubungan motivasi dengan kinerja perawat yang sampelnya 44 perawat. Desain penelitian ini cross sectional study, dengan pendekatan observasional analitik, menggunakan kuesioner dalam memperoleh data penelitian dan jenis penelitiannya kuantitatif. Data dalam penelitian ini adalah primer dengan total sampling. Teknik analisis data yang digunakan analisis univariat dan bivariate, pengolahan data menggunakan bantuan software SPSS dan Microsoft Excel. Hasil menunjukkan sebanyak 28 perawat (64%) menyatakan motivasi rendah dan 39 perawat (89%) menyatakan kinerja rendah. Variabel motivasi dengan kinerja tidak memiliki hubungan, nilai signifikan sebesar 0,141 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka diharapkan Manajemen RSI Ibnu Sina Payakumbuh lebih memperhatikan motivasi perawat, motivasi merupakan faktor psikologis untuk menumbuhkan semangat dan motivasi dalam bekerja.

**Kata Kunci :** Motivasi, Kinerja, Perawat

## **LATAR BELAKANG**

Menurut Peraturan Pemerintah No. 47 tahun 2021, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan dengan keilmuan salah satunya adalah perawat. Perawat merupakan seorang yang memiliki kemampuan dan telah diakui oleh pemerintah. Rumah sakit sebagai fasilitas pelayanan kesehatan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, oleh karena itu rumah sakit dituntut memberikan pelayanan yang bermutu, efektif dan efisien untuk meningkatkan derajat sehat pasien sesuai dengan standar yang telah ditentukan (Permenkes RI No. 72, 2016).

Keperawatan merupakan suatu bentuk layanan kesehatan profesional yang merupakan bagian integral dari layanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan (Asmadi, 2015). Menurut Undang-undang No. 38 tahun 2014 tentang keperawatan menyatakan bahwa perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik didalam maupun diluar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan. Perawat dalam memberikan pelayanan dilakukan secara konstan, terus-menerus dan menjadi kontribusi dalam menentukan kualitas rumah sakit. Perawat bekerja selama 24 jam dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Tugas perawat berdasarkan fungsi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yaitu: mengkaji kebutuhan pasien, merencanakan tindakan keperawatan, melaksanakan rencana keperawatan, mengevaluasi hasil asuhan keperawatan, mendokumentasikan proses keperawatan (Suarli & Bahtiar, 2012).

Menurut Widardi (dalam Tsauri, 2016) bahwa seseorang yang sangat termotivasi dalam bekerja adalah orang yang melaksanakan upaya maksimal, guna mencapai tujuan produksi unit kerjanya dan organisasi di mana ia bekerja. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu (Mochamad, 2020). Menurut Robbins (dalam Mochamad, 2020) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja

pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

## **KAJIAN TEORITIS**

Ada hubungan yang sangat bermakna antara motivasi kerja dan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap (IRI) RSUD Ungaran. Menunjukkan ada arah hubungan positif yang sedang antara motivasi kerja dengan kinerja, sehingga semakin tinggi motivasi maka semakin baik kinerja (Wina, 2009). Hidayat (2017) di Rumah Sakit Pelamonia Makasar, semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan kepada tenaga perawat maka akan meningkatkan kinerja perawat, khususnya pada ruang rawat inap Rumah Sakit Pelamonia Makasar. Sama halnya dengan penelitian Susanti (2019) di Rumah Sakit Umum Daerah Deli Serdang menyatakan, motivasi kerja sangat memengaruhi kinerja perawat, semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja perawat akan semakin baik sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka kinerja perawat akan semakin buruk.

Hesti (2018) di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun, menyatakan antara motivasi dan kinerja ada hubungan yang signifikan. Sama dengan pernyataan Hidayati (2019) di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang ada hubungan motivasi, kerja dengan kinerja. Hasil penelitian di Rumah Sakit Siti Aisyah Kota Madiun, semakin tinggi beban kerja perawat maka kinerja perawat akan semakin rendah dan semakin rendah beban kerja perawat maka kinerja perawat semakin baik (Buanawati, 2019). Pada penelitian (Glady et al,2018) di RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat instalasi rawat inap.

BOR (Bed Occupancy Rate) presentase pemakaian tempat tidur pada satuan waktu tertentu. Selama tiga bulan terakhir tahun 2022 RSI Ibnu Sina Payakumbuh mencapai angka BOR pada bulan Mei 43,2%, Juni 66,3% dan Juli 66,8%, dengan melihat data BOR yang bervariasi namun belum mencapai angka ideal menurut Barber Johnson yaitu 75% - 85% yang didukung observasi dan surat keluhan dari pasien, menggambarkan bahwa perawat di rumah sakit masih kurang memberikan dan mempraktekkan komunikasi terapeutik ke pasien atau bisa dikatakan kinerja perawat di rumah sakit masih rendah. Dengan hasil wawancara peneliti tanggal 11 April 2022 dengan 7 orang Kepala Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Payakumbuh, menyatakan motivasi yang dialami perawat rendah, motivasi diberikan secara random bukan berdasarkan lama kerja, prestasi, kecakapan serta ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaannya, tidak ada perbedaan antara yang rajin dan tidak, ada perawat yang terlambat namun tidak diberi sanksi, bahkan pemberian reward secara acak

bukan diberikan kepada perawat yang lama bekerja tapi, diberikan kepada perawat yang baru masuk dan belum memiliki prestasi di rumah sakit, sehingga menyebabkan adanya perawat yang tidak terima bahkan menimbulkan rasa cemburu dan iri.

Namun ada beberapa kinerja perawat bisa dikatakan cukup baik dapat dilihat dari pelayanan yang diberikan perawat kepada pasien, meskipun ada perawat yang kinerjanya kurang baik seperti keterlambatan memberikan asuhan keperawatan, kurangnya kesabaran dan perhatian kepada pasien, yang disebabkan rasa tidak puas atas motivasi yang diberikan pihak rumah sakit kepada perawat, tidak adanya evaluasi kinerja secara rutin, tidak ada penghargaan yang diberikan pihak rumah sakit kepada perawat yang berprestasi, menyebabkan perawat kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kurangnya motivasi yang di berikan kepada perawat dan kurangnya perhatian dari atasan terhadap prestasi kerja mereka, tidak ada perbedaan insentif yang diterima antara yang rajin dengan yang malas bekerja akan menimbulkan kelelahan dan stres kerja serta kinerja perawat akan menurun. Perawat berharap pemimpin lebih memerhatikan motivasi kerja, agar kinerja perawat tetap tinggi dan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit baik. Kunci utama kualitas pelayanan rumah sakit adalah kinerja yang baik agar pasien puas atas pelayanan diberikan.

Dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat bagaimana hubungan motivasi dengan kinerja perawat ruang rawat inap di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Payakumbuh, yang perawatnya berjumlah 44 orang dan memiliki 5 ruang rawat inap dan ICU yaitu; Azzahra terdpat 7 perawat, Arrahmah (ruang covid) 6 perawat, Arraudah 9 perawat, Arafah 4 perawat, Assyfah 8 perawat dan ICU 10 perawat (Kepala Ruang Rawat Inap, 2022). Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti “Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Payakumbuh Tahun 2022”.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini *cross sectional study* dengan pendekatan observasional analitik. Pada desain penelitiannya dimana variabel independen dan dependen dikumpulkan pada periode yang sama dan dapat diukur menurut keadaan penelitian serta hanya dilakukan satu kali, pada satu saat. Analisis data yang digunakan mengguakan uji *Chi-Square*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Motivasi Perawat di Ruang Rawat Inap RSI Payakumbuh

Motivasi di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Payakumbuh diukur dari indikator tanggung jawab, kondisi bekerja, supervisi dan insentif menggunakan kuesioner yang diberikan kepada perawat sebagai respondennya sejalan dengan penelitian Samaida (2018). Indikator tanggung jawab pada kuesioner meliputi melaksanakan asuhan keperawatan penuh tanggung jawab dan tepat waktu, menyusun jadwal dan jenis pekerjaan, melaksanakan tugas yang ditetapkan dengan baik serta hadir tepat waktu, responden menyatakan sering sebanyak 29 orang dengan presentase 67%, sedangkan 13 orang (29%) memiliki motivasi tanggung jawab jarang dan 2 orang (4%) memiliki motivasi tanggung jawab tidak pernah. Pada indikator kondisi bekerja pada kuesioner meliputi kondisi kerja yang nyaman, fasilitas tersedia, bersih dan rapi serta lingkungan sekitar membuat tenang dan produktif sebanyak 22 orang (50%) memiliki kategori motivasi sering, sedangkan 8 orang (19%) memiliki motivasi jarang dan 14 orang (31%) kategori motivasi tidak pernah.

Dari penyajian hasil motivasi pada indikator supervisi di ruang rawat inap yang pada kuesioner meliputi, terjalin hubungan yang baik antara perawat dan atasan, selalu memberikan pujian dan dukungan, memberikan kesempatan kepada perawat untuk diskusi masalah, memberikan penjelasan tentang asuhan keperawatan, memberikan solusi yang baik dan bijak, responden menyatakan sering sebanyak 13 orang (29%), sedangkan 10 orang (23%) memiliki motivasi supervisi jarang dan 21 orang (48%) menyatakan tidak pernah. Berdasarkan hasil penelitian dari indikator insentif di ruang rawat inap yaitu pada kuesioner meliputi pemberian insentif secara adil sesuai prestasi kerja, sesuai dengan ketentuan, termotivasi bekerja dengan adanya insentif, menerima insentif waktu melaksanakan tugas dengan baik serta puas dengan insentif yang diberikan, responden menyatakan sering sebanyak 3 orang (7%), sedangkan 16 orang (36%) memiliki motivasi insentif jarang dan 25 orang (57%) yang memiliki motivasi insentif tidak pernah.

Berdasarkan hasil tersebut, secara umum motivasi kerja yang dimiliki perawat di ruang rawat inap RSI Ibnu Sina Payakumbuh memiliki kategori rendah, dapat dilihat dari capaian responden yang diambil dari 20 pertanyaan pada kuesioner motivasi kerja, yang mana capaian responden sebesar 62% dengan hasil ukur < 79% dinyatakan rendah. Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong orang untuk lebih semangat lagi dalam hal apa yang ingin dicapai, sederhananya semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada seseorang maka akan semakin tinggi semangat seseorang untuk mencapai apa yang diinginkannya.

## **Gambaran Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSI Payakumbuh**

Kinerja perawat di ruang rawat inap dilihat dari indikator Samaida (2018) yaitu pengkajian, diagnose, intervensi, implementasi dan intervensi. Berdasarkan pengkajian yang meliputi pengumpulan dan pencatatan data status kesehatan pasien sebanyak 43 orang (98%) responden menyatakan sering, sebanyak 1 orang (2%) menyatakan jarang dan 0 orang (0%) orang menyatakan tidak pernah. Kinerja berdasarkan diagnosa yaitu membahas tentang melakukan anamnesa untuk di konfirmasi kepada ketua perawat dengan pengamatan, wawancara dan pemeriksaan fisik tentang data pasien, sebanyak 40 orang (91%) menyatakan sering, 4 orang (9%) responden menyatakan jarang dan 0 orang (0%) menyatakan tidak pernah. Berdasarkan intervensi meliputi melakukan analisis intervensi masalah yang ditangani dirumuskan untuk seluruh pasien, mendiagnosa masalah mengacu pada pengelompokan diagnosis dan berdasarkan gejala- gejala yang dominan untuk pasien, didapatkan sebanyak 40 orang (91%) menyatakan sering, 4 orang (9%) menyatakan jarang dan sebanyak 0 orang (0%) responden menyatakan tidak pernah.

Pada indikator implementasi mengacu pada merencanakan tindakan yang diidentifikasi dalam rencana asuhan keperawatan, menyelesaikan masalah berdasarkan diagnosis yang ditetapkan, melibatkan keluarga, bekerja sama dengan tim, melatih tentang cara perawatan kebersihan, memberikan pendidikan kebersihan, mengajari tentang manfaat obat-obatan, berperan dalam melaksanakan terapi aktivitas kelompok kepada pasien, responden yang menyatakan sering pada indikator kinerja implementasi responden menyatakan sering sebanyak 37 orang (84%), yang menyatakan jarang sebanyak 6 orang (14%) dan 1 orang (2%) menyatakan tidak pernah. Dari hasil disajikan indikator evaluasi kinerja perawat ruang rawat inap yang membahas seberapa jauh tujuan keperawatan yang telah dicapai meliputi mengevaluasi keadaan setelah diberikan tindakan asuhan keperawatan, menegvaluasi keadaan dan kesehatan saat mendapat perawatan, membuat rencana lanjutan jika hasil tidak memuaskan dan memberikan menguatkan kepada pasien sehingga mengalami perubahan positif sebanyak 19 orang (44%) menyatakan sering, sebanyak 21 orang (47%) menyatakan jarang dan responden yang menyatakan tidak pernah sebanyak 4 orang (9%).

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa secara umum kinerja perawat ruang rawat inap di RSI Ibnu Sina Payakumbuh rendah, dapat dilihat berdasarkan jumlah perawat yang memiliki kinerja rendah sebanyak 39 orang (89%) dari total sampel penelitian dan didukung dengan capaian responden yang menyatakan kinerja perawat rendah, dengan capaian responden sebesar 88% dan hasil ukurnya < 125% dinyatakan rendah. Kinerja merupakan hasil capaian seorang pekerja dengan memiliki kinerja yang tinggi akan

menunjang mutu rumah sakit itu sendiri sehingga kepuasan pasien dapat tercapai, namun kinerja juga harus didukung dengan adanya motivasi agar perawat lebih terpacu lagi untuk mencapai prestasinya dalam meningkatkan kinerjanya.

### **Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Rawat Inap RSI Payakumbuh**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dengan kinerja perawat ruang rawat inap di RSI Ibnu Sina Payakumbuh tidak memiliki hubungan yang signifikan. Hasil ini didasarkan pada uji Chi Square yang diperoleh  $p = 0,141 < p \text{ value } 0,05$ . Hasil ini menunjukkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Sejalan dengan penelitian Glady (2018) di RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat instalasi rawat inap dan Yulidha (2022), menyatakan tidak ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Mene (2017) yang menyatakan ada hubungan antara motivasi kerja dan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap (IRI) RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan. Pada penelitian Agus (2013) Menunjukkan motivasi dan kinerja berhubungan di RSUD Sinjai. Sama halnya dengan penelitian Susanti (2019) di Rumah Sakit Umum Daerah Deli Serdang menyatakan, motivasi kerja sangat memengaruhi kinerja perawat, semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja perawat akan semakin baik sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka kinerja perawat akan semakin buruk.

Hesti (2018) pada penelitiannya, menyatakan antara motivasi dan kinerja ada hubungan yang signifikan. Sama dengan pernyataan Hidayati (2019) di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja. Hasil penelitian di Rumah Sakit Siti Aisyah Kota Madiun, semakin tinggi beban kerja perawat maka kinerja perawat akan semakin rendah dan semakin rendah beban kerja perawat maka kinerja perawat semakin baik (Buanawati, 2019) begitu juga dengan penelitian Sinambela (2021) di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Krimun menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 44 responden yang merupakan perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Payakumbuh, dapat disimpulkan yaitu motivasi perawat pada ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Payakumbuh dengan hasil sebagian besar mempunyai motivasi rendah (63,6%), kinerja pada ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Payakumbuh termasuk kedalam kategori rendah (88,6%). Dari

hasil uji chi-square motivasi tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja perawat ruang rawat inap di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Payakumbuh dengan nilai  $p (0.141) > p \text{ value } (0,05)$  artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Aditama, T. Y. 2003. Manajemen Administrasi Rumah Sakit, Edisi ke dua. Penerbit Universitas Indonesia. Jakarta.
- Asmadi. 2015. Konsep Dasar Keperawatan. Jakarta: Buku Kedokteran EGC. Astuti. 2020. "Hubungan Shift Kerja dan Lama Jam Kerja dengan Beban Kerja Perawat di Ruan Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Ambarawa." Skripsi. STIKes Karya Husada Semarang: 1–9.
- Buanawati, F. 2019. "Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap (Muzdalifah, Multazam dan Arofah) RSI Siti Aisyah Kota Madiun." Skripsi. Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun.
- Budiasa, I. 2021. Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Jawa Tengah: CV. Pena Persada. Dokumentasi. 2021. Profil Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Payakumbuh. Payakumbuh: Rumah Sakit.
- Farida, Umi, dan Sri Hartono. 2016. Buku Ajar Msdm 2. Unmuh Ponorogo Press 185(1): 26. Gibson, J. 1996. Organisasi. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Glady, et al. 2018. "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupateh Sanghie". Jurnal Kesmas. Universitas Sam Ratulangi Manado
- Hasibuan, M. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Hastono, P. 2001. Analisis Data. FKM Universitas Indonesia.
- Hendrarni, W. 2008. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Asuhan Keperawatan Dalam Pengkajian Dan Implementasi Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Bhayangkara Medan Tahun 2008". Skripsi. Universitas Sumatera Utara.
- Hesti, R, P. 2018. "Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun 2018." Skripsi. Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun.
- Hidayat, I. 2017. "Hubungan Motivasi Dan Beban Kerja Perawat Pelaksanaan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pelamonia Makassar." Skripsi. Universitas Hasanuddin.
- Hidayati. 2019. "Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang Tahun 2019." Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bina Husada Palembang.
- Ilyas. 2004. Perencanaan SDM rumah sakit: teori, metoda dan formula. Cetakan kedua. Depok.
- Kamaroellah, A. 2015. 3 Analisis Standar Pelayanan Minimal Pada Instalasi Rawat Jalan di RSUD Kota Semarang Manajemen Pemerintahan Daerah. Surabaya: CV.



- Salsabila Putra Pratama. Kepala Ruang Rawat Inap. 2022. Wawancara Penelitian Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Payakumbuh Tahun 2022.
- Kopelman, R. 1986. *Managing, Productivity In Organization A Practical People Oriented Perspective*. New York: mc. Graw Hill Inc. Kreitner Robert dan Kinicki Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Salemba Emba Patria.
- Letham, G. 1981. *Behavioral Strategis To Improve Productivity*. Organization Dynamic Winter Amacon.
- Leo, J. 2015. Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Bawahan, dan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Perawat di RS Stella Maris Makassar. Skripsi. Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Martono, N. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: PT RajaGrafindo Perseda. Herul, Agus. 2013. "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Sinjai. Skripsi. Universitas Islam Negrei (UIN) Alauddin Makasar.
- Mochamad, & Eko. 2020. *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Banten: CV. AA. RIZKY.
- Muchlas, M. 1999. *Perilaku Organisasi Jilid I: Proqram Pendidikan Pasca Sarjana*, MMR UGM. Yogyakarta.
- Notoatmodjo, S. 2012. *Metedologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta. Nursalam. 2017. *Manajemen Keperawatan : Aplikasi Dalam Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Paradilla, Mene. 2017. "Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2017". Skripsi. Universitas Hasanuddin Makasar
- Permenkes RI No 72, 2016. 2016. "Tentang Standar Pelayanan Kefarmasian Di Rumah Sakit Dengan (August)." (August). RI, UU No 23. 1992. "Tentang Kesehatan Perawatan". UU RI No 23 Tahun 1992.
- Riduwan. 2015. *Aplikasi Statiska dan Metode Penelitian Untuk Administrasi dan Manajemen*. Bandung: Dewa Ruci.
- Robbin Stephen P. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bob Sabran dan Devri Bardani, Erlangga.
- Samaida, G. 2018. "Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsu Bina Kasih Tahun 2017." Skripsi. Universitas Sumatera Utara.
- Sanjaya, W. 2011. *Strategi Pembelajaran Berrorientasi Standar Proses Pendidikan*. In Prenada Media.
- Sinambela, Ummu, Balqis, Munfaridah. 2021. " Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun Tahun 2021. Skripsi. Universitas Islam Negri Sumatra Utara.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Suarli & Bahtiar. 2012. *Manajemen Keperawatan Dengan Pendekatan Praktis*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman* Vol. 6, No. 2, pp. 42-50, September 2018 6(2): 42–50.
- Susanti, A. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Deli Serdang Tahun 2018”. Skripsi. Institut Kesehatan Helvetia.
- Tsauri, Sofyan. 2016. 35 *Journal of Modern African Studies* Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Utami, W et al. 2016. *Etika Keperawatan dan Keperawatan Profesional*. Jakarta Selatan: Pusdik SDM Kesehatan.
- UU RI. 2014. “Undang-undang RI No. 38.” Tentang Keperawatan (10): 2–4. Wibowo, M. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada. Wong et al. 2009. *Buku Ajar Keperawatan*. Pediatrik Wong.
- Yulidha, Selby. 2022. "Hubungan Motivasi dan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Kota Makasar. Skripsi. Universitas Hasanuddin Makasar.