

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap dalam Rangka Peningkatan Mutu Asuhan Keperawatan

Em Winarto^{1*}, Rizki Yeni Wulandari²

^{1,2}Prodi Keperawatan Universitas Aisyah Pringsewu

*Email: emwinarto@gmail.com

Keyword:

*Motivasi Kerja,
Kinerja Perawat,
Mutu Asuhan
Keperawatan*

Abstrak

Peningkatan produktivitas dan kinerja perawat sangat penting dalam upaya meningkatkan mutu asuhan keperawatan, dikarenakan masa saat ini telah terjadi penurunan mutu asuhan keperawatan baik ditingkat lokal, regional maupun global. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat ruang rawat inap dalam peningkatan mutu asuhan keperawatan. Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif, menggunakan desain korelasi melalui pendekatan Cross Sectional di ruang rawat inap Puskesmas Kabupaten Tanggamus, dengan populasi adalah seluruh perawat ruang rawat inap dengan jumlah 123 orang. Jumlah sampel 94 orang yang didapatkan dengan teknik random sampling, dan cara pengambilan sampel dengan cluster. Data diperoleh menggunakan 2 kuesioner motivasi kerja dan kinerja perawat. Analisis data yang digunakan adalah uji statistik somers'd. Hasil penelitian adalah hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat, dengan p value = 0,000 dan r = 0,610 yang berarti tingkat hubungan kedua variabel adalah kuat dan arah korelasi positif, setiap peningkatan motivasi kerja diikuti dengan peningkatan kinerja perawat. Kesimpulan menunjukkan bahwa diperlukan peningkatan motivasi kerja perawat dalam peningkatan produktivitas dan kinerja perawat .

Correlation Between Work Motivation and Nurse Performance of Inpatient Room in Improving The Quality of Nursing Care

Keyword:

*Work Motivation,
Nurse Performance,
Quality of Nursing
Care*

Abstract

Improving productivity and nursing performance is very important to improve the quality of nursing care because at this time there has been a decline in the quality of nursing care at the local, regional and global levels. The research objective was to know the correlation between work motivation with nurse performance of inpatient rooms in improving the quality of nursing care. The research was conducted by using quantitative methods, it uses a correlation design through a Cross-Sectional in the inpatient room of the public health center in Tanggamus regency, with a population of 123 nurses. The number of samples of 94 people was obtained by random sampling technique, and the way of taking sampling with clusters, using two questionnaires of work motivation and nurse performance. Analysis of the data used is Somers'd statistical test. The results showed Sig = 0.00 < 0.05, it means that there was a significant correlation between work motivation and nurse performance, with a value = 0.610 which means that the level of the relationship between the two variables is strong and the direction of the correlation is positive, every enhancement in work motivation is followed by an enhancement of nurse performance. The results of the analysis show that it is necessary to increase the work motivation of nurses in increasing the productivity and performance of nurses.

1. PENDAHULUAN

Mutu pelayanan keperawatan merupakan suatu pelayanan yang menggambarkan produk dari pelayanan keperawatan itu sendiri yang meliputi secara biologis, psikologis, sosial, dan spiritual pada individu sakit maupun yang sehat dan dilakukan sesuai standar keperawatan (Asmuji, 2012), Mutu asuhan keperawatan sangat dipengaruhi oleh kualitas pelayanan dan bahkan sering menjadi salah satu faktor penentu citra institusi pelayanan di mata masyarakat. Untuk menilai kualitas pelayanan keperawatan diperlukan adanya standar praktik keperawatan yang menjadi pedoman bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan yang diwujudkan dalam bentuk proses keperawatan dimulai dari pengkajian sampai evaluasi serta pendokumentasian asuhan keperawatan (Nursalam, 2014).

Permasalahan mengenai mutu pelayanan keperawatan tidak hanya terjadi di Indonesia. Akan tetapi juga terjadi di belahan dunia (Fajriah, 2021). Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut, baik di dunia maupun di Indonesia, di Indonesia mutu pelayanan keperawatan yang baik sekitar 70,1% dengan tingkat kepuasan pasien 64,3% (Ratnawati, 2015). Rendahnya mutu pelayanan keperawatan sejalan dengan rendahnya kepuasan pasien sehingga perlu meningkatkan mutu pelayanan keperawatan guna meningkatkan kepuasan pasien (Novita, 2018). Salah satu yang menjadi faktor rendahnya mutu dan cakupan pelayanan kesehatan antara lain disebabkan oleh kinerja petugas yang belum optimal, hal ini terjadi sebagai akibat dari rendahnya motivasi kerja dan disiplin tenaga kerja, kedua hal ini sangat berperan dalam meningkatkan efisiensi dan efektifitas dari organisasi dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan (R. Amir *et al*, 2021).

Dalam menyelenggarakan pelayanan perawat di ruang rawat inap selama 24 jam tenaga keperawatan memberikan pelayanan kepada pasien, perawat memegang peranan penting yang cukup dominan dalam rangka memberikan kepuasan kepada pelanggan atau pasien. Agar pelayanan keperawatan dapat berjalan dengan optimal maka perawat sangat berpengaruh terutama dalam memberikan pelayanan prima, perawat menjadi sebagai ujung tombak karena langsung berhubungan dengan pasien. Sebagai

Perawat profesional, tidak hanya mengelola orang tetapi sebuah proses secara keseluruhan yang memungkinkan orang dapat menyelesaikan tugasnya dalam memberikan asuhan keperawatan serta meningkatkan keadaan kesehatan pasien menuju kearah kesembuhan (Nursalam, 2014).

Kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh setiap fasilitas pelayanan kesehatan. Kinerja fasilitas pelayanan kesehatan tidak terlepas dari kinerja para pegawai kesehatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Puskesmas di wilayah Kecamatan memberikan pelayanan seluruh masyarakat yang berada di wilayah kerjanya, diharapkan para pemberi pelayanan kesehatan mempunyai kinerja yang baik sebagai target yang ingin dicapai untuk mewujudkan visi Puskesmas yang menjadikan Kecamatan yang Sehat sebagai *Centre of Excellence* (Arni Nazira, C., 2019).

Dalam hal upaya peningkatan kinerja perawat, sumber daya manusia sangatlah berpengaruh khususnya dalam tingkat kompetensi perawat, motivasinya dalam bekerja dan juga beban pekerjaan yang dipikulnya. Kemampuan perawat dalam melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan standar profesi keperawatan dapat memberikan dukungan dalam memberikan perawatan kepada pasien. Selain itu motivasi yang tinggi juga akan memberikan dampak positif dalam melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat untuk mengoptimalkan potensi perawat dan bersedia untuk melakukan kerjasama dengan perawat lain. Kekompakan antara perawat satu dengan yang lainnya dapat menunjang tercapainya tujuan pelayanan rumah sakit (Nova Maulana, 2021).

Menurut Busro (2018), dalam meningkatkan kinerja karyawan, motivasi memegang peran yang sangat penting, motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik, motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat melaksanakan kinerja yang terbaik, sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab, sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan yang baik. Rendahnya kinerja pegawai diduga disebabkan oleh rendahnya motivasi pegawai. Motivasi sebagai daya penggerak dari dalam individu

untuk melakukan pekerjaan tertentu guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Motivasi merupakan segala sesuatu yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan terutama dalam berperilaku. Motivasi mempunyai tiga unsur utama yaitu kebutuhan, dorongan dan tujuan. Motivasi terdiri atas motivasi internal dari dalam dan motivasi eksternal berasal dari luar, motivasi terdesak yaitu motivasi yang muncul dalam kondisi terjepit secara serentak. Pemberian motivasi dimaksudkan pemberian dorongan kepada perawat yang bersangkutan agar perawat tersebut bekerja dengan segala upayanya dan meningkatkan mutu pelayanan (Nursalam, 2016).

Melalui wawancara terhadap Kepala Puskesmas dan Kepala Tata Usaha di sebagian Puskesmas di Kabupaten Tanggamus bahwa Kinerja pegawai termasuk perawat akhir-akhir ini menurun dibandingkan tahun sebelumnya ditandai dengan sering terlambat, pulang cepat, terkadang ada beberapa pegawai yang meninggalkan tugas tanpa izin kepada atasan terlebih dahulu. Selain itu juga peneliti melakukan wawancara terhadap 8 perawat secara acak di ruang rawat inap Puskesmas yang tersebar di Kabupaten Tanggamus menyatakan belum maksimalnya dalam melakukan asuhan keperawatan di rawat inap Puskesmas sesuai dengan prosedur yang ditetapkan profesi, yang disebabkan kurangnya motivasi kerja.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang tersebut peneliti merasa tertarik dan terpanggil untuk melakukan penelitian yang berkenaan dengan kinerja perawat melalui motivasi kerja di ruang rawat inap Puskesmas. dengan mengambil judul “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap Dalam Peningkatan Mutu Asuhan Keperawatan Di Puskesmas Kabupaten Tanggamus”.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat *kuantitatif* dengan desain korelasi menggunakan pendekatan *Cross Sectional* dengan melakukan pengukuran data variabel *dependent* dan *independent* satu kali pada satu saat (Nursalam 2014).

Pada penelitian ini menggunakan sampel menurut teori *slovin* yang merupakan bagian dari populasi seluruh perawat yang bekerja di ruang rawat inap Puskesmas di Kabupaten Tanggamus,

yang didapatkan sampel berjumlah 94 Responden dari 123 Populasi yang ada.

Teknik sampling dilakukan dengan cara *cluster random sampling* merupakan teknik sampling yang dilakukan dengan memberikan peluang atau kesempatan kepada seluruh anggota populasi untuk menjadi sampel menurut Sugiyono (2017).

Kemudian penentuan besarnya sampel tiap ruangan menggunakan tehnik *population random sampling* yang tujuannya agar jumlah sampel yang diambil besarnya sesuai dengan jumlah populasi dalam setiap puskesmas.

Agar karakteristik sampel tidak menyimpang dari populasi maka sebelum mengambil sampel perlu ditentukan kriteria inklusi maupun enklusi. Menurut Notoatmodjo (2018) kriteria inklusi adalah kriteria atau ciri-ciri yang perlu dipenuhi oleh setiap anggota populasi yang dapat diambil sebagai sampel. Kriteria inklusi pada penelitian ini adalah:

- a. Perawat yang bekerja di ruang rawat inap di Puskesmas wilayah Kabupaten Tanggamus.
- b. Bersedia berpartisipasi dalam mengisi kuesioner.

Sedangkan kriteria eksklusi adalah kriteria yang merupakan keadaan yang menyebabkan subyek memenuhi kriteria inklusi tidak dapat diikuti sertakan dalam penelitian (Nursalam, 2014), dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Perawat yang menolak berpartisipasi dalam mengisi kuisisioner
- b. Perawat yang telah dilakukan survey pendahuluan.
- c. Perawat yang pada saat pengambilan kuesioner masih cuti.

Penelitian ini dilaksanakan di ruang rawat inap Puskesmas di Kabupaten Tanggamus pada bulan Desember 2021 dan Januari 2022. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner berupa *google form*. Kuesioner dalam penelitian ini mengkaji tentang karakteristik responden yang berisi; nama initial, asal puskesmas, umur, jenis kelamin, status kepegawaian, pendidikan perawat, lama bekerja, dan status kepegawaian, beberapa pernyataan mengenai motivasi kerja yang mencakup dimensi motivasi internal dan eksternal, diantaranya;

tanggung jawab dalam tugas, tujuan jelas dan menantang, umpan balik, senang dalam bekerja, berusaha mengungguli orang lain dan diutamakan prestasi kerja. kebutuhan, pujian, insentif dan perhatian, serta beberapa pernyataan menegani kinerja perawat yang mencakup tentang kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan serta komunikasi dalam melakukan proses (asuhan) keperawatan dari mulai pengkajian, perencanaan, implementasi dan evaluasi. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisa untuk mengetahui distribusi frekuensi variabel motivasi kerja dan kinerja perawat, selanjutnya data dilakukan uji *Somers'd* untuk mengetahui hubungan /korelasi antara variabel *independent* motivasi kerja dengan variabel *dependent* kinerja.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat ruang rawat inap dalam peningkatan mutu asuhan keperawatan di Puskesmas Kabupaten Tanggamus.

1) Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan dan status kepegawaian ditunjukkan pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Pendidikan dan Status Kepegawaian

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis kelamin		
Laki – laki	50	53,2
Perempuan	44	46,8
Pendidikan Perawat		
D III Keperawatan	66	70,2
D IV/S1/Ners Keperawatan	28	29,8
Status Kepegawaian		
Non ASN	68	72,3
ASN	26	27,7
Umur		
1. Remaja (17- 25 tahun)	11	11,7
2. Dewasa Awal (26 – 35 tahun)	55	58,5
3. Dewasa Akhir (36 -45 tahun)	20	21,3
4. Lansia (46 -55 tahun)	8	8,5
Lamanya bekerja		
1. Kerja Baru (< 6 tahun)	58	61,7
2. Kerja Sedang (6-10 tahun)	29	30,9
3. Kerja Lama (> 10 tahun)	7	7,4
Total	94	100

Karakteristik perawat berjenis kelamin laki–laki mendominasi sebanyak 53,2% dibandingkan dengan yang berjenis kelamin perempuan, untuk tingkat pendidikan keperawatan responden rata–rata berpendidikan DIII Keperawatan sebanyak 70,2% sedangkan untuk pendidikan DIV Keperawatan/S1/Ners sebanyak 29,8% dan status kepegawaian mayoritas Non ASN/Non PNS sebanyak 72,3%, sedangkan yang berstatus PNS

sebanyak 27,7%, rata – rata yang bekerja di ruang rawat inap perawat berumur 30 – 40 tahun berjumlah 51,07 %, berumur < 30 tahun 35,1%,40-50 tahun sebanyak 11,7% dan > 50 tahun 2,13 %, dengan lamanya bekerja di ruang rawat inap Puskesmas 5 – 10 tahun berjumlah 51,06 %, < 5 tahun sebanyak 44,68% dan > 10 tahun 4,26 %.

2) Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Perawat

Penggunaan Alat Kontrasepsi Hormonal	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	68	72,3
Cukup	26	27,7
Kurang	0	0,0
Total	94	100,00

Motivasi Kerja perawat dengan kriteria tinggi sebanyak 72,3 % dengan kriteria sedang 27,7 % serta tidak ada perawat bekerja dengan motivasi rendah.

3) Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat yang Bekerja di Ruang Rawat Inap Puskesmas Kabupaten Tanggamus

Penggunaan Alat Kontrasepsi Hormonal	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	74	78,7
Cukup	20	21,3
Kurang	0	0,0
Total	94	100,00

Jumlah perawat bekerja dengan kinerja baik sebanyak 78,7 %, bekerja dengan kinerja cukup sebanyak 21,3 % serta tidak ada perawat bekerja dengan kinerja kurang. Hasil analisa data tabulasi silang hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat yang bekerja di ruang rawat inap Puskesmas Kabupaten Tanggamus disajikan pada tabel berikut:

4) Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat

Tabel 4. Tabulasi Silang antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap Dalam Rangka Peningkatan Mutu Asuhan keperawatan di Puskesmas Kabupaten Tanggamus

		Kinerja Perawat			Total	P value
		Baik	Cukup	Kurang		
Motivasi Kerja	Rendah	0	0	0	0	0,000
	Sedang	9	17	0	26	
	Tinggi	65	3	0	68	
Total		74	20	0	94	

Dalam tabel tabulasi silang (*Crosstab*) hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat ruang rawat inap, didapatkan hasil bahwa jumlah Responden yang dilakukan penelitian berjumlah 94 perawat, perawat dengan motivasi kerja tinggi dan dengan hasil kinerja perawat baik sebanyak 65 (69,14%) orang, motivasi kerja tinggi dengan kinerja perawat sedang sebanyak 3 (3,19%) orang, motivasi kerja sedang dengan kinerja baik sebanyak 9 (9,57%) orang dan motivasi kerja sedang dengan hasil kinerja perawat dengan hasil cukup sebanyak 17 (18,08%) perawat. Untuk uji statistik *Somers'd* hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja

perawat ruang rawat inap dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Dari hasil uji *Somers'd* didapatkan *Significance* = 0,00 < 0,05 yang berarti adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat. Dan nilai *Value* sebesar 0,610 yang berarti keeratan hubungan variabel motivasi kerja dengan kinerja perawat tersebut adalah kuat.

Kesimpulan bahwa mayoritas perawat bekerja dengan motivasi tinggi dan kinerja baik. Jumlah perawat dengan motivasi kerja tinggi disertai kinerja baik berjumlah 65 perawat (69,14%). Untuk uji hipotesis H0 ditolak dengan

nilai *significance* sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai Value $0,610$ yang berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja perawat yang bekerja di ruang rawat inap dalam rangka peningkatan mutu asuhan keperawatan di Puskesmas Kabupaten Tanggamus, dengan keeratan hubungan kuat dan arah yang positif, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja akan dapat menghasilkan kinerja yang semakin baik pula dan secara bersama-sama akan dapat meningkatkan mutu asuhan keperawatan .

b. Pembahasan

1) Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

Dari hasil penelitian motivasi kerja perawat dengan kriteria tinggi sebanyak $72,3\%$ dengan kriteria sedang $27,7\%$ serta tidak ada perawat bekerja dengan motivasi rendah.

Motivasi merupakan dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan atau kekuatan dari dalam maupun dari luar yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku sukarela sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku atau aktifitas atau pekerjaan tertentu lebih baik dari keadaan sebelumnya menurut Hamzah B uno (2017). Hamzah B Uno (2017) juga berpendapat bahwa dimensi motivasi kerja dapat dikelompokkan menjadi 2, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal, sebagai berikut:

- 1). Motivasi Internal, diantaranya;
 - a. Tanggungjawab melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
 - b. Memiliki Tujuan yang jelas dan menantang
 - c. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
 - d. Memiliki rasa senang dalam bekerja.
 - e. Selalu berusaha mengungguli orang lain.
 - f. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan.
- 2) Motivasi Eksternal, diantaranya;
 - a. Berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya.
 - b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan.
 - c. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.
 - d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri, H.R tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di RS Islam Siti Aisyah Madiun tahun 2018 didapatkan hasil rata-rata perawat bekerja dengan motivasi cukup sebanyak $74,7\%$. motivasi kerja perawat ruang rawat inap RSI Siti Aisyah Madiun cukup disebabkan karena kurangnya tanggung jawab pekerjaan yang harus dilakukan, bekerja dengan tujuan merawat pasien dengan baik, senang dalam melakukan pekerjaan yang telah di serahkan sebagai tanggung jawab perawat, kurangnya motivasi diri untuk meningkatkan kemampuan dalam melakukan pekerjaan, dan kurang terpenuhinya kebutuhan selama bekerja disini. Karena dengan adanya motivasi kerja yang baik maka hasil yang akan didapat akan menjadi baik. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan mengupayakan melakukan semua pekerjaan dengan semangat dan berhati – hati agar mencapai tujuan yang ia rencanakan. Perawat yang memiliki motivasi tinggi akan cenderung berkinerja maksimal dari pada pegawai yang mempunyai motivasi kerja rendah.

Berdasarkan kesimpulan peneliti, bahwa motivasi kerja perawat ruang rawat inap di Puskesmas Kabupaten Tanggamus dengan kategori tinggi, oleh karena adanya kekuatan atau dorongan dalam diri perawat untuk bekerja, dan adanya daya dukungan dari luar termasuk dari teman sejawat maupun dari pimpinan untuk lebih bersemangat dalam bekerja.

Dalam meningkatkan motivasi kerja dapat dilakukan seperti halnya untuk lebih bertanggungjawab dengan memberikan tugas dan tanggungjawab secara tertulis kepada setiap perawat yang bekerja di ruang rawat inap, baik tanggungjawab dalam pelayanan terhadap pasien maupun pekerjaan lainnya, melatih memberikan *feedback* atau umpan balik terhadap pimpinan dengan melakukan rapat rutin ditingkat kepala ruangan maupun kepala Puskesmas, melatih untuk dapat menyenangkan pekerjaan yang dilakukan oleh perawat dengan melakukan *briefing* dan dukungan kepada perawat dalam peningkatan mutu asuhan keperawatan, berusaha untuk menjadi contoh dari tenaga lainnya, motivasi untuk meningkatkan prestasi seperti memberikan *reward* dan *punishment*, sehingga perawat akan berusaha meningkatkan prestasinya, memberikan insentif yang sesuai sehingga kebutuhan perawat dalam sehari-

hari dapat terpenuhi serta dengan memberikan pujian bagi perawat yang berkinerja baik atau hasil kerja perawat lainnya sehingga akan meningkatkan penghargaan perawat akan hasil kerjanya oleh pimpinan baik di level *middle manager* maupun di level *top manager*.

2) Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat

Dari hasil penelitian distribusi frekuensi kinerja perawat dengan kinerja baik sebanyak 78,7 %, sedangkan dengan kinerja sedang 21,3 % serta tidak ada perawat dengan Kinerja Perawat nilai kurang. Berdasarkan indikator kinerja perawat di ruang rawat inap Puskesmas Kabupaten Tanggamus sebanding dengan kriteria kinerja baik, sebagai berikut: Indikator berdasarkan kualitas, dengan kriteria kinerja baik sebanyak 87,2 %, ketepatan dalam bekerja, dengan kriteria kinerja baik sebanyak 80,9 %, inisiatif, dengan kriteria kinerja baik sebanyak 72,3%, kemampuan, dengan kriteria kinerja baik 61,7%, dan komunikasi, dengan kriteria kinerja baik sebanyak 80,9%.

Menurut Nova Maulana (2021) mengatakan bahwa dalam hal upaya peningkatan kinerja perawat, sumber daya manusia sangatlah berpengaruh khususnya dalam tingkat kompetensi perawat, motivasinya dalam bekerja dan juga beban pekerjaan yang dipikulnya. Kemampuan perawat dalam melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan standar profesi keperawatan dapat memberikan dukungan dalam memberikan perawatan kepada pasien. Selain itu motivasi yang tinggi juga akan memberikan dampak positif dalam melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat untuk mengoptimalkan potensi perawat dan bersedia untuk melakukan kerjasama dengan perawat lain. Kekompakan antara perawat satu dengan yang lainnya dapat menunjang tercapainya tujuan pelayanan di Puskesmas atau di Rumah sakit.

Menurut Agustina Susanti (2018) bahwa kinerja meliputi beberapa aspek antara lain:

- a. Kualitas kerja (*Quality of work*)
- b. Ketepatan waktu (*Promptness*)
- c. Inisiatif (*Initiative*)
- d. Kemampuan /Kapabilitas (*Capability*)
- e. Komunikasi (*Communication*)

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustina Susanti tentang Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Perawat di

ruang rawat inap RSUD Deli Serdang tahun 2018, didapatkan rata-rata perawat dengan kinerja tidak baik 66 %. Penelitian menunjukkan kinerja yang dimiliki perawat berada dalam kategori kurang baik, dikarenakan karena kurangnya motivasi, perhatian dan kepedulian dari pimpinan seperti tidak adanya arahan, dukungan dan pelatihan yang diberikan kepada perawat dalam mendukung pekerjaan yang dilakukannya, tidak adanya motivasi yang tinggi dari dalam diri perawat.

Berdasarkan kesimpulan peneliti bahwa kinerja perawat ruang rawat inap Puskesmas di Kabupaten Tanggamus rata-rata dengan kriteria baik. Perawat dengan kinerja baik disebabkan oleh karena perawat bekerja dengan motivasi tinggi dalam melaksanakan tugas.

Namun ada beberapa perawat dengan kriteria sedang/cukup. Ada beberapa kinerja yang perlu ditingkatkan dalam hal kualitas pelayanan, inisiatif perawat dalam melaksanakan tindakan keperawatan, peningkatan kemampuan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan melalui peningkatan pengetahuan dan pelatihan serta melatih perawat dalam komunikasi terapeutik terhadap pasien maupun keluarga sehingga pasien maupun keluarga merasa diperhatikan dan dilayani oleh petugas kesehatan. Disamping itu juga perawat perlu menadapt pelatihan dalam menentukan prioritas masalah dalam penyelesaian masalah yang ada sehingga perawat dapat melakukan tindakan dengan tepat/sesuai kebutuhan pasien saat ini.

3) Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap dalam Rangka Peningkatan Mutu Asuhan Keperawatan di Puskesmas Kabupaten Tanggamus

Berdasarkan hasil penelitian hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat ruang rawat inap dalam rangka peningkatan mutu asuhan keperawatan di Puskesmas Kabupaten Tanggamus didapatkan hasil signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya adalah ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat, dan kekuatan hubungan di tunjukkan dengan hasil *korelasi koefisien* 0,610 dengan arah positif yang artinya mempunyai hubungan kuat (0,600 – 7,99) antara motivasi kerja dengan kinerja perawat, semakin tinggi motivasi kerja

akan menghasilkan kinerja perawat yang semakin baik pula.

Kinerja seorang perawat yang bekerja di rumah sakit, dipengaruhi oleh motivasi kerjanya. Menurut (Ni Putu Raka Wirati, 2019) motivasi dan kemampuan melaksanakan tugas merupakan unsur utama didalam kinerja seorang perawat, penampilan kerja adalah akibat interaksi antara kemampuan melaksanakan tugas merupakan unsur tugas dan motivasi. Kemampuan melaksanakan tugas merupakan unsur utama didalam menilai kinerja seseorang tetapi tanpa didukung oleh adanya suatu kemauan dan motivasi, maka tugas tidak akan dapat diselesaikan

Motivasi kerja yang tinggi baik Internal maupun eksternal terbukti memiliki dampak yang besar terhadap peningkatan kerja seseorang dan pada gilirannya mendorong pertumbuhan kinerja organisasi. Artinya bahwa, makin besar motivasi kerja seseorang maka akan semakin positif kinerja seseorang dalam organisasi (Ni Putu Raka Wiranti 2019).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heti Rusfianti Putri di RSI Siti Aisyah Madiun 2018, didapatkan hasil ada hubungan yang signifikan antara Motivasi kerja dengan Kinerja perawat dengan nilai $\text{sig} = 0,042 < 0,05$. Setiap rumah sakit mengharapkan suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan tersebut membutuhkan adanya perawat yang berkualitas. Untuk menciptakan perawat yang berkualitas, dibutuhkan suatu dorongan yang kuat dari pihak RSI Siti Aisyah Madiun. Dorongan tersebut dapat berupa pemberian motivasi, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja perawat.

Dari hasil penelitian diatas dan dikaitkan dengan beberapa teori dan jurnal yang terkait dalam mengoptimalkan motivasi kerja melalui beberapa dimensi indikator dalam meningkatkan kinerja perawat yang menghasilkan asuhan keperawatan yang bermutu, peneliti berpendapat bahwa beberapa dimensi motivasi dapat ditingkatkan melalui sebagai berikut:

a. Tanggung jawab merupakan kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung resiko atas keputusan yang diambilnya. Dalam melakukan penanganan terhadap pasien, tidak merugikan pasien, memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien, mengkoor-

dinasikan dalam sumber daya organisasi, mengerjakan pekerjaannya sebaik mungkin, dengan standar di atas rata-rata, dan dengan hasil yang sangat baik.

- b. Mensosialisasikan dan mengarahkan tujuan dalam visi dan misi ruang rawat inap agar perawat dapat memberikan arah dan tujuan yang jelas yang digariskan oleh institusi dalam peningkatan mutu asuhan keperawatan, seperti dalam *briefing*, rapat ruangan, supervisi, monitoring dan evaluasi dan kegiatan lainnya. Dalam mencapai tujuan yang jelas perawat akan tertantang untuk mendapat tugas yang lebih sulit, tertantang untuk mencapai tujuan tersebut.
- c. Perawat akan bekerja dengan baik apabila ada *feedback* (timbal balik) yang bagus dari pekerjaannya, berupa kompensasi, penghargaan atau pujian atas prestasi kerjanya sehingga akan lebih terdorong untuk bekerja lebih baik lagi, memberikan *reward* bagi perawat yang telah melakukan kerja sesuai dengan harapan dan *punishment* bagi perawat yang belum melaksanakan sesuai dengan yang diharapkan.
- d. Ketika seseorang sudah merasa senang dalam pekerjaannya maka akan terdorong untuk bisa menyelesaikan tugas dengan baik, dengan bekerja baik sesuai Standar Operasional Prosedur maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula dan pengguna pelayanan akan merasa puas terhadap mutu asuhan yang diberikan.
- e. Berusaha mengungguli orang lain dalam pekerjaan merupakan suatu dorongan untuk bisa melebihi orang lain dalam tugas-pekerjaannya (hal positif) sehingga akan bekerja semaksimal mungkin agar menjadi yang terbaik diantara teman sejawat / orang lain, tidak semua perawat yang berusaha mengungguli orang lain akan mendapatkan hasil kinerja yang baik, bisa jadi yang melakukan hal tersebut tidak didasari oleh dorongan yang murni dari perawat tersebut, bisa karena persaingan atau gengsi, sehingga walau dengan dimensi tersebut belum menghasilkan kinerja yang diharapkan.
- f. Seseorang yang sudah memiliki dorongan yang kuat untuk melakukan sesuatu, akan berusaha mendapatkan prestasi dari apa yang dikerjakannya. Tinggi rendahnya suatu prestasi kerja seorang perawat tidak diperoleh

- begitu saja, tetapi harus melalui proses yang panjang. Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja seseorang selama batas periode tertentu, ketika suatu prestasi kerja tidak dapat memenuhi syarat yang sudah ditetapkan, maka *manager* harus mengambil tindakan dalam menindaki hal tersebut, demikian juga apabila prestasi kerja pegawai tersebut bagus maka perilakunya perlu dipertahankan dalam meningkatkan prestasi dapat dilakukan melalui pengembangan dari diri perawat seperti memberikan pelatihan kepada seluruh perawat dan diharapkan atasan memberikan dukungan kepada perawat agar mau berusaha lebih keras untuk maju.
- g. Berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya seseorang memiliki kebutuhan hidup akan berusaha mencukupinya sehingga akan muncul dorongan untuk bekerja lebih keras guna mencukupi kebutuhannya. Bila kebutuhan hidupnya dapat sudah terpenuhi maka perawat tersebut tidak lagi berpaling mencari pekerjaan yang baru dan akan fokus dengan pekerjaan yang sekarang dilakukan, begitu pula sebaliknya bila belum dapat memenuhi kebutuhannya maka perawat tersebut tidak terfokus dengan pekerjaannya sekarang, sehingga kinerja yang dihasilkan tidak sesuai dengan harapan.
 - h. Seseorang yang memperoleh pujian akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya, karena pujian tersebut adalah wujud penghargaan yang di peroleh dari orang lain yang akan mendorongnya bekerja lebih baik lagi.
 - i. Pemberian insentif dapat menjadi dorongan orang bekerja dengan baik, karena tujuan utama orang bekerja adalah memperoleh imbalan, atas jasa yang telah dilakukan. Apabila insentif sudah terpenuhi maka orang akan berusaha bekerja dengan lebih keras. Insentif berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan. Insentif perawat dapat dikatakan sebagai dorongan, bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja perawat. Dalam meningkatkan kinerja perawat hendaknya lebih memperhatikan besarnya pemberian komisi yaitu

imbalan yang diberikan berdasarkan pada persentase hasil kerja dan kualitas kerja, agar hasil kerja perawat dalam bekerja dapat dihargai dan mampu meningkatkan loyalitas perawat terhadap fasilitas pelayanan kesehatan.

- j. Perhatian pimpinan terhadap kinerja merupakan suatu hal yang perlu bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan. Perawat butuh perhatian dari pimpinan mengenai karier dalam pekerjaannya, meningkatkan karier dapat dilakukan seperti pemberian promosi jabatan, *reward*, ataupun perhatian yang lainnya seperti asuransi kesehatan maupun apresiasi bagi perawat yang menunjukkan kinerja yang baik, dengan begitu perawat akan merasa nyaman dan bersemangat dalam bekerja. Hubungan kerja perawat antara atasan dan juga kepada rekan kerja seperti bekerja dalam satu tim, sesama rekan kerja selalu mengingatkan untuk melaksanakan asuhan keperawatan secara baik dan menciptakan hubungan antara rekan kerja untuk saling melengkapi apabila terjadi kekurangan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan kesimpulan dari peneliti bahwa Perawat yang bekerja melaksanakan asuhan keperawatan di ruang rawat inap puskesmas wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Tanggamus secara uji statistik mayoritas mempunyai motivasi yang tinggi dan menghasilkan hasil kinerja perawat yang tinggi pula, setiap perawat yang mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja akan dapat menghasilkan kinerja perawat yang baik pula, dan secara bersamaan akan dapat meningkatkan mutu asuhan keperawatan. Untuk perawat yang belum mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja perlu adanya dorongan baik internal maupun eksternal sehingga akan mempunyai motivasi tinggi dan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Setiap asuhan keperawatan seperti Puskesmas mengharapkan suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan tersebut membutuhkan adanya perawat yang berkualitas dan bermutu. Untuk menciptakan perawat yang berkualitas dan bermutu dibutuhkan suatu dorongan yang kuat dari pihak pimpinan. Dorongan tersebut dapat berupa pemberian motivasi, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja perawat dalam mening-

katan mutu asuhan keperawatan. Memberikan motivasi yang tinggi kepada perawat, baik motivasi Internal maupun eksternal, dengan adanya dorongan atau motivasi tersebut dalam bekerja baik dalam segi tanggung jawab, mempunyai tujuan yang jelas dan menantang, mendapatkan umpan balik (*feedback*) dari pekerjaannya, menyenangkan pekerjaan, berusaha mengungguli/bersaing dengan oran lain dalam bekerja, berprestasi, berusaha memenuhi kebutuhan, pujian, insentif dan mendapat perhatian dalam meningkatkan kinerja perawat akan meningkatkan mutu asuhan keperawatan yang menghasilkan kepuasan bagi pengguna pelayanan (pasien dan keluarga).

5. SIMPULAN

a. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Distribusi frekuensi motivasi kerja Perawat yang bekerja di ruang rawat inap Puskesmas di wilayah Kabupaten Tanggamus memiliki motivasi kerja yang tinggi sebanyak 68 perawat (72,3%), motivasi sedang sebanyak 26 perawat (27,7%) dan dengan motivasi rendah tidak ada.
- 2) Distribusi frekuensi kinerja Perawat yang bekerja di ruang rawat inap Puskesmas di wilayah Kabupaten Tanggamus memiliki kinerja yang baik sebanyak 74 perawat (78,7%), kinerja cukup sebanyak 20 perawat (21,3 %) dan dengan kinerja kurang tidak ada.
- 3) Terdapat hubungan yang signifikan motivasi kerja dengan kinerja perawat ruang rawat inap dalam peningkatan mutu asuhan keperawatan di Puskesmas wilayah Kabupaten Tanggamus dengan nilai *P value* 0,000 dan *koefisiensi korelasi* dengan nilai $r= 0,610$ (memiliki hubungan yang kuat) dengan arah positif, semakin tinggi motivasi kerja akan dapat menghasilkan kinerja yang semakin baik pula dan secara bersama-sama akan dapat meningkatkan mutu asuhan keperawatan.

b. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disajikan maka ada beberapa saran yang disampaikan kepada beberapa pihak yang terkait yaitu:

- 1) Bagi Dinas Kesehatan
Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi / masukan dalam pengelolaan manajemen keperawatan khususnya analisis tingkat motivasi dan kinerja perawat yang bekerja di ruang rawat inap Puskesmas di Kabupaten Tanggamus dan dapat dijadikan analisis dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan penelitian tersebut. Dalam meningkatkan kembali motivasi kerja dan kinerja perawat melalui pembentukan tim kerja ruangan dalam rangka meningkatkan kolaborasi dan kekompakan, peningkatan supervisi secara berjenjang, rutin dan berkala dalam menilai kinerja perawat, adanya perlakuan pemberian reward dan punishment dalam meningkatkan motivasi dalam bekerja.
- 2) Bagi Institusi Puskesmas
 - a) Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan tentang motivasi dan kinerja perawat di ruang rawat inap masing-masing Puskesmas, peran pimpinan sangat menentukan peningkatan motivasi kerja dalam peningkatan hasil kinerja perawat, Pimpinan di tingkat *top manager* (kepala Puskesmas) maupun *Middle manager* (Kepala ruangan) untuk dapat melakukan dorongan atau motivasi bekerja melalui peran pimpinan seperti dalam kegiatan pertemuan dalam rapat koordinasi, rapat kerja atau *breefing*, meningkatkan *supervisi* secara berjenjang, monitoring dan evaluasi disetiap lini perawatan rawat inap secara rutin dan berkala sehingga akan dapat cepat diketahui *performance* masing-masing perawat pelaksana, disamping menyediakan kotak saran, melakukan survei kepuasan dan dapat juga melakukan pengamatan langsung terhadap perawat pelaksana, ruangan serta pasien dan keluarga.
 - b) Dalam meningkatkan kinerja perawat agar mampu melakukan asuhan keperawatan yang bermutu, perawat harus dapat meningkatkan *performance* melalui peningkatan pengetahuan dan pelatihan, melatih dalam komunikasi terapeutik terhadap perawat dan keluarga, melatih menentukan prioritas masalah pasien dan membuat perencanaan dalam penyelesaian masalah

tersebut dan melakukan tindakan yang tepat sesuai kebutuhan pasien

- c) Dalam bekerja kepala ruangan dapat melakukan koordinasi dalam meningkatkan kekompakan tim kerja untuk menampung permasalahan baik terhadap pasien, keluarga maupun pelaksana keperawatan sendiri, sehingga masukan atau *feedback* yang disrankan oleh perawat pelaksana dapat ditampung sebagai masukan yang bernilai positif atas perhatian dari pimpinan.
- 3) Bagi Praktisi Kesehatan
Bagi Perawat dan manajer di lingkungan kesehatan dapat berperan dalam meningkatkan mutu asuhan keperawatan dan mutu pelayanan kesehatan di ruang rawat inap Puskesmas sesuai dengan profesionalisme tenaga kesehatan.
- 4) Bagi Akademik
Untuk bidang Kepustakaan Universitas Aisyah agar hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi ilmu pendidikan dan tambahan kepustakaan Universitas Aisyah khususnya tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat rawat inap dalam peningkatan mutu asuhan keperawatan di Puskesmas.
- 5) Bagi Masyarakat
Dengan adanya penelitian ini dapat menambah pengetahuan bagi masyarakat yang berada dilingkungan Puskesmas di wilayah Kabupaten Tanggamus. Diharapkan masyarakat dapat memanfaatkan fasilitas pelayanan kesehatan terdekat milik pemerintah yang mutunya setiap saat dinilai dan dipertahankan.
- 6) Bagi Peneliti
Untuk terus menambah pengetahuan dan menerapkan ilmu yang telah diperoleh dalam rangka mengembangkan diri sesuai dengan bidang ilmu Manajemen Keperawatan dalam pengelolaan dan pengembangan Sumberdaya manusia.
- 7) Bagi Peneliti selanjutnya
 - a) Peneliti selanjutnya untuk terus melakukan penelitian di Puskesmas sebagai penelitian lanjutan dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda sehingga dapat melengkapi hasil penelitian yang telah ada.
 - b) Melakukan perbaikan dan penambahan pertanyaan pada kuesioner yang telah digunakan sehingga responden lebih me-

mahami dan menjawab dengan tepat sesuai harapan peneliti.

- c) Sebelum dilakukan penyebaran kuesioner responden diberikan informasi terlebih dahulu dan bila menggunakan kuesioner dalam bentuk *google form* pastikan yang mengisi kuesioner adalah sampel terpilih dan mengerti serta memahami arti dari setiap pernyataan.
- d) Jawaban dalam kuesioner belum tentu sesuai dengan keadaan sebenarnya karena perlu pendampingan langsung oleh peneliti disetiap pengisian kuesioner, tanpa mengabaikan etika peneliti dalam pengisian kuesioner oleh responden.

6. REFERENSI

- Agustina, S. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Deli Serdang tahun 2018. *Skripsi*. Institut Kesehatan Helvita, Medan.
- Amalia, F. (2018). Hubungan Quality of Nursing Work Life Dengan Kinerja Perawat di RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Kabupaten Bangkalan. *Skripsi*. Universitas Airlangga.
- Arni Nazira, C. (2019). Hubungan Pelatihan, Motivasi kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Puskesmas Pekan Bada Kabupaten Aceh Besar Tahun 2019. *Skripsi*. Prodi Ilmu Kesehatan Masyarakat. UNMUHA.
- Asmuji. (2012). *Manajemen Keperawatan: Konsep dan Aplikasi*. Jogjakarta: Arruzz Media
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Cindi Ismi Januari, Hamidah Nayati Utami dan Ika Ruhana. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 1-8.
- Delfi Gunawaty. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Mutu Pelayanan Keperawatan

- Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara.
- Donsu. (2017). *Psikologi Keperawatan*. Pustaka Baru Perss
- Erita. (2019). *Manajemen Keperawatan*, BMP.UKI:ES-040-MKep-PK-VI-201, Jakarta
- Evita Muslima Isnanda Putri. (2020). *Sistem Penilaian Kinerja Perawat Pelaksana Berbasis Caring*. Banyumas : CV. Pena Persada.
- Fajriah, Siti Lailatul. (2021). Pendayagunaan Cash Waqf Linked Sukuk Sebagai Alternatif Pembiayaan Umkm Dimasa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Lembaga Nu Care-Lazisnu Pusat Jakarta). *Thesis*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Finarti, D. R. (2016). Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Stres Kerja dengan Kinerja Perawat. *Jurnal I*
- Gustin, Yuhendri dan Novia Delita (2017). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Kumpang Kecamatan Panti. *Jurnal Stikes Prima Nusantara Bukit Tinggi*. 8 (1).
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hamzah, B. Uno. (2017). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heti Rusfianti Putri. (2018). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun 2018. *Skripsi*. STIKES BHM Madiun. (Unpublished)
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kemenkes. (2019. Oktober 28). *Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019*. Diambil kembali dari peraturan.bpk.go.id: <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/138635/permenkes-no-43-tahun-2019>.
- Muhlisin. (2011). *Penerapan Proses Keperawatan*, Jakarta.
- Muninjaya, A. (2011). *Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan*. Jakarta: Egic
- M. Sopiudin Dahlan. (2013). *Statistik Untuk Kedokteran dan Kesehatan*, Seri Evidence Based Medicine 1, Edisi 3, Jakarta, Salemba Medika. https://E:\SEKOLAH S1 KEPERAWATAN\BIOSTATISTIK\statistik-untuk-kedokteran-dan-kesehatan-msopiudin-dahlan_compress.pdf
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT.Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Notoatmodjo, S (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Novita, Dini Sari. (2018). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kepuasan Pasien Terhadap Mutu Pelayanan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap (IRNA) RSUD dr. Rasidin Padang Tahun 2018. *Skripsi*. Fakultas Keperawatan UNAND.
- Nursalam. (2014). *Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi ke 4*. Jakarta Selatan : Salemba Medika.
- _____. (2015). *Manajemen Keperawatan. Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi 5*. Jakarta: Penerbit Salemba Medika
- Nova Maulana. (2021). *Beban Kerja Berhubungan Dengan Kinerja Perawat*. Program Studi Sarjana Keperawatan, STIKes Surya Global Yogyakarta. 13 (2), Juni 2021, e-ISSN 2549-8118; p-ISSN 2085-1049
<http://journal.stikeskendal.ac.id/index.php/keperawatan>
- Ni Putu Emy Darma Yanti, Ida Ayu Md Vera Susiladewi, Hary Pradiksa. (2020). Gambaran Motivasi Bekerja Perawat Dalam Masa Pandemi Coronavirus Disease (Covid-19) Di Bali. Universitas Udayana Bali, *Community of Publishing In Nursing (COPING)*, p-ISSN 2303-1298, e-ISSN 2715-1980. 8 (2).
- Ogy Mardi Syahputra, Risa Kartika Lubis. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Server Pulsa Easytronik SRB Ponsel

- Tanjung Morawa, *Journal Management Science (JMAS)*, <https://iocscience.org/ejournal/index.php/JMAS>, e-ISSN: 2684-9747, 1 (3) : 26-31
- Putri, H.R. (2018). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Aisyah Madiun 2018. *Skripsi*. Stikes .Bhakti Husada Mulia Madiun.
- Ratnawati, L. (2015). Hubungan Antara Persepsi Mutu Pelayanan Dengan Tingkat Kepuasan Pasien Kia Puskesmas Ngesrep Kota Semarang. *Thesis*. Universitas Negeri Semarang
- Rizki, M.Hadi Dan Rohadi Haryanto. (2018). Analisis Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melaksanakan Assesment Pasien Dalam Peningkatan Mutu Asuhan Keperawatan Di RSUD Pasar Minggu, Jakarta Selatan. *Medisina Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan Akper Ypib Majalengka V* (9).
- R.Amir, et al. (2020) *Hubungan Motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja Tenaga Perawat di Puskesmas Lakessi*, Vol.4,No.2 Mei 2021 Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan
- Suarli, S dan Yanyan Bahtiar. (2012). *Manajemen Keperawatan Dengan Pendekatan Praktis*.
- Sukardjo. (2012). *Hubungan Mutu Pelayanan Keperawatan dengan Kepuasan Pasien Rawat Inap di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang*.
- Sugihartono. (2018). Hubungan Persepsi Pasien Terhadap Mutu Pelayanan Dengan Minat Pemanfaatan ulang Rawat jalan Umum Dipuskesmas Ciputar. *Jurmakemas* e-ISSN 2808-5264. 1(1).
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama
- Suharsimi Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sabri, Luknis dan Hastono, Sutanto Priyo. (2019). *Statistik Kesehatan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Perkasa.
- Undang–Undang (Nomor 36 Tahun 2009), *Tentang Kesehatan*, 13 Oktober 2009. Jakarta
- Undang–Undang Republik Indonesia (Nomor 38 Tahun 2014), *tentang Keperawatan*.
- Ulya. (2018). *Tugas dan Tanggung Jawab Seorang Perawat*.
<http://ulyaemyu.mahasiswa.unimus.ac.id/2016/10/19/tugas-dan-tanggungjawab-seorang-perawat/> [diakses: 19 oktober 2016]
- Veithzal Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek*. Bandung : Rajagrafindo Persada.
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Wuryanti dan Maya (2020). *Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat dalam Melakukan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap*