

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD SEKARWANGI KABUPATEN SUKABUMI

Waqid Sanjaya¹ Ayu Yohana²

^{1,2}Program Studi Sarjana Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Sukabumi
waqidsanjaya@dosen.stikesmi.ac.id

Abstrak

Perawat merupakan faktor penting dalam keberhasilan pelayanan kesehatan di rumah sakit. Kinerja perawat merupakan kunci dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatn. Faktor penting yang mendorong kinerja perawat adalah motivasi kerja perawat. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap. Motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan secara terarah sehingga tertuju mencapai tujuan organisasi. Kinerja perawat merupakan tenaga profesional yang memiliki kemampuan intelektual, teknikal, interpersonal dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dalam melakukan asuhan keperawatan. Jenis penelitian korelasional. Ukuran populasi 92 dengan sampel 75 orang. Sampling menggunakan Stratified Random Sampling. Analisis data menggunakan uji Koreksi Yates. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik stratified proporsional random sampling. Uji validitas dilakukan terhadap 41 instrumen motivasi kerja, 25 instrumen kinerja perawat yang dinyatakan valid dan reliabel. Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar responden memiliki motivasi kerja baik dan kinerja baik Ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat, hasil uji didapatkan p-value sebesar $0,000 < (\alpha=0,05)$. Simpulan ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sekarwangi Kabupaten Sukabumi. Diharapkan pihak rumah sakit lebih memperhatikan motivasi kerja perawat khususnya gaji, peluang untuk maju dan penghargaan yang diterima untuk meningkatkan kinerja lebih baik.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Perawat, Perawat, Rumah Sakit

Pendahuluan

Pelayanan kesehatan merupakan upaya yang dilakukan secara sendiri maupun bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan mengobati penyakit dan memulihkan kesehatan yang ditujukan terhadap perorangan, kelompok dan masyarakat (Melissa, Tucunan, and Mandagi 2020). Pelayanan kesehatan dapat meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang optimal dengan menyelenggarakan pelayanan kesehatan baik promotif, preventif, kuratif maupun rehabilitatif.

Menurut Undang-Undang Nomor 47 Tahun 2016 tentang fasilitas pelayanan kesehatan menyatakan bahwa pelayanan kesehatan memiliki tingkat pelayanan yang terdiri dari fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama, fasilitas pelayanan kesehatan tingkat kedua dan fasilitas pelayanan kesehatan tingkat ketiga. Dalam pelayanan kesehatan terdapat beberapa jenis fasilitas pelayanan kesehatan yaitu tempat praktik mandiri tenaga kesehatan, pusat kesehatan masyarakat, klinik, apotek, unit transfusi darah laboratorium kesehatan, optikal, fasilitas pelayanan kedokteran untuk kepentingan hukum, fasilitas pelayanan kesehatan tradisional dan rumah sakit (Undang-Undang Nomor 47 Tahun 2016). Diantara semua fasilitas pelayanan kesehatan, rumah sakit merupakan salah satu fasilitas kesehatan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Menurut Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 menyatakan bahwa Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Menurut Permenkes Nomor 56 Tahun 2014, Bentuk pelayanan kesehatan di rumah sakit terdiri dari pelayanan medik, pelayanan kefarmasian, pelayanan keperawatan dan kebidanan, pelayanan kedokteran, pelayanan penunjang klinik, pelayanan penunjang non klinik dan pelayanan rawat inap.

Pelayanan keperawatan merupakan salah satu bentuk pelayanan kesehatan yang sangat penting di rumah sakit dalam pemberian pelayanan yang baik dan benar untuk pasien. Dalam Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 menyatakan bahwa pelayanan keperawatan merupakan salah satu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasari oleh ilmu dan kiat keperawatan yang diperuntukan pada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat baik sehat maupun sakit. Pelayanan keperawatan yang dilakukan di rumah sakit yang paling utama yaitu dalam bentuk asuhan keperawatan.

Salah satu bagian tenaga kesehatan yang mempunyai peranan penting dalam pemberian pelayanan keperawatan di rumah sakit adalah perawat. Perawat merupakan tenaga kesehatan yang paling lama berhubungan dengan pasien yang dapat dilihat sebagai indikator baik atau buruknya kualitas pelayanan di rumah sakit (Melissa, Tucunan, and Mandagi 2020). Menurut Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 perawat merupakan seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan baik didalam ataupun luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Dalam pelayanan keperawatan di rumah sakit, perawat bertugas sebagai pemberi asuhan keperawatan. Dalam menjalankan tugas sebagai pemberi asuhan keperawatan, perawat berwenang dalam melakukan pengkajian keperawatan secara holistik, menetapkan diagnosis keperawatan, merencanakan tindakan keperawatan, melaksanakan tindakan keperawatan, mengevaluasi tindakan keperawatan, melakukan rujukan, memberikan tindakan pada keadaan gawat darurat sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, memberikan konsultasi keperawatan dan berkolaborasi dengan dokter, melakukan penyuluhan kesehatan atau konseling, dan melakukan penatakasanaan pemberian obat kepada klien sesuai dengan resep tenaga medis atau dokter, baik obat bebas ataupun obat bebas terbatas menurut Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014. Melihat begitu kompleksnya tugas perawat yang harus dilakukan, maka perawat dituntut memiliki kinerja yang optimal.

Kinerja perawat sangat penting ketika seorang perawat melaksanakan pekerjaannya dan dalam pelayanan keperawatan harus selalu terus ditingkatkan untuk mencapai mutu pelayanan yang lebih baik (Supriyadi, 2017). Menurut Suriana (2014) kinerja perawat merupakan tenaga profesional yang memiliki kemampuan baik intelektual, teknis, interpersonal dan tanggung jawab yang dilakukan oleh perawat dalam melaksanakan tugasnya yang memiliki wewenang dalam melakukan asuhan keperawatan. Kinerja perawat bukan sekedar dinilai dari kesediaan tenaga keperawatan untuk melakukan tindakan, tetapi harus memperhatikan juga mengenai kesediaan individu pada saat akan melakukan tindakan (Bakri, 2017 dalam Wisuda and Putri 2019). Menurut Gibson dalam Nursalam (2015) terdapat tiga faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja, yaitu faktor (1) Faktor individu (keahlian keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang), (2) Faktor psikologis (anggapan, kedudukan, perilaku, karakter, motivasi, dan kepuasan kerja), (3) Faktor organisasi (struktur organisasi, disain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan atau reward system). Keith Davis dalam Mangkunegara, (2014), menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Faktor kemampuan (ability) secara psikologis, yaitu kemampuan yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill) sedangkan faktor motivasi (motivation) diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya.

Motivasi bisa disebut juga sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang di indikasikan dengan terdapatnya hasrat dan atensi untuk melaksanakan aktivitas, dorongan dan kebutuhan untuk melaksanakan aktivitas, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, lingkungan yang baik, dan aktivitas yang menarik (Hamzah Uno, 2013 dalam Nursalam, 2017). Motivasi merupakan salah faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karena jika seseorang melaksanakan pekerjaannya didasari dengan adanya dorongan atau motivasi yang tinggi maka dapat mempengaruhi kinerjanya.

Motivasi adalah sebuah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang yang akan mengarahkan seseorang dalam melakukan tindakan dengan tujuan mencapai suatu hasil yang diinginkan (Cahyani, Wahyuni, and Kurniawan 2016). Oleh karena itu, motivasi dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebab, motivasi berbentuk sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi (situation) yang dapat menggerakkan diri pegawai untuk mencapai tujuan kerjanya (Mangkunegara, 2015).

Rumah sakit RSUD Sekarwangi merupakan salah satu rumah sakit rujukan terbesar di Kabupaten Sukabumi. RSUD Sekarwangi terletak di Cibadak Kabupaten Sukabumi. RSUD Sekarwangi memiliki jumlah total pegawai sebanyak 853 orang, dengan jumlah tenaga keperawatannya sebanyak 365 orang. Tidak hanya itu, RSUD Sekarwangi memiliki jumlah kunjungan pasien dalam melakukan pelayanan kesehatan di rumah sakit tersebut tergolong besar, dengan demikian dimungkinkan perawat harus memiliki kinerja yang optimal ketika melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan komite keperawatan RSUD Sekarwangi Kabupaten Sukabumi mengatakan masih menemukan kinerja perawat yang kurang optimal seperti dalam pendokumentasian asuhan keperawatan, seperti lembar form yang tidak lengkap, pengisian asuhan keperawatan yang tidak sesuai dengan panduan Standar Diagnosis Keperawatan Indonesia (SDKI), dan rencana asuhan keperawatan yang tidak sesuai dengan implementasi keperawatan. Tidak hanya itu, terdapat juga beberapa perawat yang mendapatkan sanksi bahkan sampai dikeluarkan. Seperti pada tahun 2019, terdapat 1 orang perawat diputus kontrak kerja karena sering tidak masuk kerja, lalu pada tahun 2020 terdapat 3 orang perawat yang mendapatkan sanksi membuat surat pernyataan dikarenakan lalai dalam tugasnya dan terakhir ada 1 orang perawat mendapatkan sanksi karena penyalahgunaan media social.

Diduga bahwa kinerja yang tidak optimal tersebut dikaitkan dengan motivasi kerja perawat yang belum maksimal. Hal itu dilihat dari terdapatnya beberapa perawat yang resign karena kurang puas dengan gaji (Salary) yang didapatkan dan adanya rotasi yang tidak sesuai dengan keinginan perawat tersebut sehingga mempengaruhi kenyamanannya, motivasi kerja karyawan yang kurang baik sehingga mempengaruhi kinerjanya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Sekarwangi Kabupaten Sukabumi”.

Metode

Jenis penelitian yang digunakan adalah korelasional. Populasi dalam penelitian ini yaitu perawat di ruang rawat inap RSUD Sekarwangi Kabupaten Sukabumi sebanyak 92 orang. Ukuran sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 responden dengan menggunakan teknik stratified proporsional random sampling. Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu gambaran

karakteristik dan analisis univariat. Uji validitas menggunakan rumus Pearson Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan rumus Cronbach’s Alpha.

Hasil

1. Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	f	%
1	Usia (Th)		
	17-25	24	24.0
	26-35	63	70.7
	36-45	28	5.3
2	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	34	45.3
	Perempuan	41	54.7
3	Pendidikan		
	D3	50	66.7
	Keperawatan		
	S1 Keperawatan	9	12.0
	Ners	16	21.3
4	Masa Kerja		
	1-5 Tahun	32	42.7
	>5 Tahun	43	57.3
5	Status Pekerjaan		
	Non PNS	73	97.3
	PNS	2	2.7
6	Status Pernikahan		
	Belum Menikah	26	34.7
	Menikah	49	65.3

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa bahwa sebagian besar responden memiliki usia 26-35 tahun sebanyak 53 orang (70,7%), berusia 28-41 tahun yaitu sebanyak 63 orang (49%), sebagian besar responden berjenis kelamin Perempuan sebanyak 41 orang (54,7%), sebagian besar responden berpendidikan D3 Keperawatan sebanyak 50 orang (66,7%), sebagian besar responden memiliki masa kerja >5 Tahun sebanyak 43 orang (57,3%), sebagian besar responden memiliki status pekerjaan Non PNS sebanyak 73 orang (97,3%), dan sebagian besar responden sudah menikah sebanyak 49 orang (65,3%).

Tabel 2 Gambaran Motivasi Kerja Perawat

Motivasi Kerja Perawat	Frekuensi	Persentasi (%)
Baik	73	97.3
Kurang Baik	2	2.7
Total	75	100.0

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa sebagian besar perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sekarwangi Kabupaten Sukabumi sebagian besar memiliki motivasi baik sebanyak 73 orang atau sebanyak 97,3% dan sebagian kecil memiliki motivasi kerja kurang baik sebanyak 2 orang atau sebesar 2,7%.

Tabel 3 Gambaran Kinerja Perawat

Kinerja Perawat	Frekuensi	Persentasi (%)
Baik	73	97,3
Cukup Baik	2	2,7
Total	75	100,0

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sekarwangi Kabupaten Sukabumi sebagian besar memiliki kinerja baik sebanyak 73 orang atau sebanyak 97,3% dan sebagian kecil memiliki kinerja cukup sebanyak 2 orang atau sebesar 2,7%

Tabel 4 Tabulasi Silang Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat

Motivasi Kerja	Kinerja Perawat		Rata- Rata Kinerja		Total		P-Value
	Baik		Cukup Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Baik	73	97,3	0	0,0	73	97,3	0,000
Kurang Baik	0	0,0	2	2,7	2	2,7	
Total	73	97,3	2	2,7	75	100	

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa responden yang memiliki motivasi kerja baik sebagian besar memiliki kinerja baik sebanyak 73 orang atau sebesar 97,3%. Sedangkan responden yang memiliki kinerja kurang sebagian besar memiliki kinerja kurang baik sebanyak 2 orang atau sebesar 0,0% dan tidak ada satupun reponden yang memiliki kinerja baik. Selain itu, hasil uji koreksi yates didapatkan p-value sebesar 0,000 yang artinya p-value < 0,05. Maka keputusan hipotesis adalah tolak H_0 sehingga dapat disimpulkan ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Sekarwangi Kabupaten Sukabumi.

Pembahasan

1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

a. Gambaran Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sekarwangi Kabupaten Sukabumi memiliki motivasi kerja baik dan sebagian kecil memiliki motivasi kerja kurang baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden memiliki motivasi yang baik dalam melakukan pekerjaannya seperti melakukan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur yang ada di rumah sakit dan melakukan pekerjaan sesuai dengan wewenang yang telah diberikan. Tidak hanya itu, terdapatnya lingkungan yang nyaman dan menjalin hubungan kerja yang baik yang dapat meningkatkan semangat dalam bekerja dan perawatnya pun mendapatkan pengawasan dari atasan yang menyebabkan bekerja untuk lebih hati-hati dan lebih teliti sehingga menghasilkan suatu pekerjaan yang baik.

b. Gambaran Analisis Deskriptif Kinerja Perawat

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Sekarwangi Kabupaten Sukabumi memiliki kinerja baik dan sebagian kecil memiliki kinerja kurang baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden memiliki kinerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dimana mereka selalu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditetapkan dan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan ditengah kesibukan. Tidak hanya itu, mereka pun selalu berusaha untuk responship untuk memenuhi kebutuhan pasien secara komperehensif sesuai dengan tanggung jawab yang harus dikerjakan.

c. Perbedaan Pijat BBLR Terhadap Berat Badan Bayi Pada Kelompok Intervensi dan Kelompok Kontrol

Berdasarkan Tabel 4 hasil analisis data melalui uji Koreksi Yates menunjukkan ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Sekarwangi Kabupaten Sukabumi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Melissa, Tucunan, and Mandagi, (2020) yang menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit. Hasil ini diperkuat oleh penelitian Zainaro et al (2017), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian Khamidah and Fadillah, (2019) dan Suryandika and Wijasa (2016) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Kayen. Berdasarkan Tabel 4 hasil analisis data melalui uji Koreksi Yates menunjukkan ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Sekarwangi Kabupaten Sukabumi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Melissa, Tucunan, and Mandagi, (2020) yang menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit. Hasil ini diperkuat oleh penelitian Zainaro et al (2017), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian Khamidah and Fadillah, (2019) dan Suryandika and Wijasa, (2016) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Kayen. Hasil pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa perawat di ruang rawat inap RSUD Sekarwangi Kabupaten Sukabumi ini selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditetapkan agar tidak terjadi penumpukan, selain itu juga mereka berusaha untuk cepat tanggap ketika pasien membutuhkan bantuan dan bekerja dengan penuh hati-hati untuk meminimalisir kesalahan dalam memberikan asuhan keperawatan yang terbaik kepada pasien.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang memiliki motivasi kerja baik sebagian besar memiliki kinerja baik. Sedangkan responden yang memiliki kinerja kurang sebagian besar memiliki kinerja kurang baik. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan dilapangan, terkadang ruangan masih kotor karena banyaknya pengunjung dan belum terlalu banyak tempat sampah yang tersedia, masih terdapat beberapa ruangan yang belum bersih dan ramainya ruang perawatan karena kunjungan tidak dibatasi serta prosedur dalam mendapat ruangan tidak berbelit-belit namun dalam pelayanan ini membutuhkan waktu untuk menyelesaikannya

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagian besar motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Sekarwangi Kabupaten Sukabumi memiliki motivasi kerja baik dan memiliki kinerja baik. Terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Sekarwangi Kabupaten Sukabumi

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cahyani, Intan Dwi, Ida Wahyuni, and Bina Kurniawan. (2016). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*.
- Depkes RI 2009. *Tentang Pelayanan Kesehatan*
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Bandung: Bumi Aksara.
- . (2017). *Manajemen: Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, Aziz Alimul. (2017). *Metode Penelitian Kesehatan Paradigma Kuantitatif*. Jakarta: Heath Books.
- Iskandar, (2020). *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Bhayangkara Setukpa Kota Sukabumi*. Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kota Sukabumi
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khamida, Neda, and Ana Fadilah. (2019). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Kayen.” *Prosiding HEFA*: 94–101.
- Kurniawan, Agung Widhi, and Zarah Puspitaningtyas. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Mangkunegara, Anwar Perabu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2012). *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2018). *Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. (2015). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*. 5th ed. Jakarta: Saelmba Medika.
- . (2017). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Permenkes Nomor 56 Tahun 2014. *Tentang Klasifikasi Dan Perizinan Rumah Sakit*.
- Permenkes Nomor 71 Tahun 2019. *Tentang Fasilitas Kesehatan*. 2013
- Putri, Heti Rusfianti. (2013). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah*. Skripsi,
- Riyanto, Agus. (2013). *Statistik Deskriptif*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Robbins, Stephen P. and Timothy , A Judge. (2013). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Medika.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktik*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siyoto, Sandu, and M. Ali Sodik. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Supriyadi. (2017). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta.” *Health Sciences and Pharmacy Journal* 1(1): 30–37.
- Suryani, Ni Kadek, and John E.H.J FoEh. (2018). *Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Suryandika, Maulana. (2016). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi*

- Rawat Inap Rumah Sakit Omni Alam Sumatera. Skripsi, Fakultas Ilmu Kesehatan Tarigan, Brema Prima, Herbet Wau, and Marlinang Siagian. (2019). Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019. *Jurnal Keperawatan Dan Fisioterapi (Jkf)* 2(1): 26–34.
- Torang, Syamsir. (2016). *Organisasi Dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974. Tentang Perkawinan.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003. Tentang Pendidikan Nasional
- Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014. Tentang Keperawatan.
- Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009. Tentang Rumah Sakit.
- Undang-Undang Nomor 47 Tahun 2016. Tentang Fasilitas Kesehatan.
- Wicaksono, R.M Bayu. (2019). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Kota Madiun. Skripsi.
- Zainaro, M Arifki, Usastiawaty Cik Ayu Saadiah Isnainy, Prima Dian Furqoni, and Kiramah Wati. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat. *Kesehatan Holistik (The Journal of Holistic Healthcare)* 11(4): 209–15.