

NASKAH PUBLIKASI

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DIRUANG  
RAWAT

INAP RSUD WONOSARI KABUPATEN GUNUNG KIDUL YOGYAKARTA

Disusun Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana  
keperawatan



Oleh

Gowatera morib

Kp, 1801286

PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN DAN NERS

SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN

WIRA HUSADA YOGYAKARTA

2022

## NASKAH PUBLIKASI


Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Diruang Rawat Inap Rsud  
Wonosari Kabupaten Gunung Kidul Yogyakarta

Disusun Oleh:  
Gowatera Morib  
KP. 18.01.286

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
pada tanggal 05 Agustus 2022**

### Susunan Dewan Penguji

#### Ketua Dewan Penguji

  
Agnes Erida Wijayanti, S. Kep., Ns., M. Kep

#### Pembimbing Utama/Penguji I

  
Patria Asda, S. Kep. Ns. MPH

#### Pembimbing Pendamping /Penguji II

  
Fransiska Tatto Dua Lembang, S. Kep, Ns. M. Kes

**Naskah Publikasi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk  
memperoleh gelar Sarjana Keperawatan**

Yogyakarta, 23.08.2022

#### Ketua Prodi Keperawatan dan Ners

  
Yuli Ernawati, S. Kep., Ns., M. Kep



## PERNYATAAN

**Nama** : Gowatera morib

**Judul** : Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat  
Diruang Rawat Inap RSUD Wonosari Kabupaten Gunung  
Kidul Yogyakarta

Dengan ini saya setuju naskah ringkasan penelitian yang telah disusun dipublikasikan dengan/ tanpa mencantumkan nama pembimbing sebagai *co-author*.

Yogyakarta, 23.08.2022



**Pembimbing utama,**

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Patria Asda'.

Patria Asda, S. Kep. Ns. MPH

**Pembimbing pendamping,**

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Fransiska Totto Dua Lembang'.

Fransiska Totto Dua Lembang, S.Kep,Ns.M. Kes

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT  
DIRUANG

RAWAT INAP RSUD WONOSARI KABUPATEN GUNUNG

KIDUL

Gowatera morib “,Patria Asda, Fransiska tatto Dua Lembang,”

INTISARI

**Latar Belakang** : Berdasarkan survey awal yang dilakukan di diklat dan bagian kepegawaian didapatkan data dari profil RSUD DI Gunungkidul bahwa kinerja perawat menurun pada tahun 2017 – 19 dikarenakan adanya peningkatan kunjungan pasien. jumlah perawat di RSUD DI Gunungkidul yaitu 124 pegawai dengan proposi 13 – 18 perawat disetiap ruangan

**Tujuan** : Untuk mengetahui Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Wonosari Gunungkidul.

**Metode** : jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pedekatan cross sectional. Teknik Teknik sampling : proporsional stratified random sampling. Populasi : 124 perawat, sampel 89 orang. Data diambil menggunakan kuesioner, Analitis brivariat menggunakan uji spearman Rank,

Hasil : Motivasi baik berjumlah 85,7 % dan cukup berjumlah 14,3 % kinerja perawat baik berjumlah 50 % dan cukup berjumlah 50 % hasil uji korelasi spearman rank menunjukkan bahwa variable motivasi kerja terhadap kinerja perawat didapatkan nilai sig= 0,000, dan nilai koefisien korelasi 0,417 yang berarti mempunyai hubungan sedang.

**Kesimpulan** : Ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RUSD Di Gunungkidul.

*Kata kunci : motivasi kerja dan kinerja perawat. Keterangan*

---

1Mahasiswa Prodi Ilmu Keperawatan STIKES Wira Husada Yogyakarta

2Dosen STIKES Wira Husada Yogyakarta

3Dosen STIKES Wira Husada Yogyakarta

## A. PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah sebagai salah satu sistem pelayanan Kesehatan, secara garis besar memberikan pelayanan untuk masyarakat berupa pelayanan Kesehatan yang mencakup pelayanan medik, dan pelayanan perawatan. Pelayanan tersebut dilaksanakan melalui unit gawat darurat, unit rawat jalan, dan unit rawat inap. Rumah sakit dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang bermutu sesuai dengan standar yang sudah ditentukan (Darmayanti, 2018).

Motivasi merupakan masalah sentral dalam dunia psikologi. Motivasi merupakan inti dari sifat biologis, kognitif, dan aturan-aturan sosial. Hal lain yang lebih penting adalah motivasi memiliki nilai sangat tinggi dalam kehidupan manusia. Individu dapat digerakkan untuk melakukan suatu tindakan, disebabkan oleh faktor- faktor yang berbeda. Individu akan termotivasi karena mereka dapat menilai suatu kegiatan, atau adanya paksaan yang kuat dari luar. Dalam dunia kerja individu dapat digerakkan untuk bertindak karena adanya rasa ketertarikan yang kuat, atau karena mereka disuap oleh lingkungan luar, karena ada tanggung jawab (*commitment*), atau karena takut terhadap pengawas (Maslow 2019)

Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan secara baik suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan tercapainya tujuan dan sasaran

unit organisasi atau lembaga. Kinerja perawat menjadi sangat penting dan perlu menjadi perhatian para manajer karena akan sangat mempengaruhi presentasi kerja di rumah sakit. Demikian pula, pengukuran kinerja perawat diukur berdasarkan standar objektif yang terbuka dan dapat dikomunikasikan sama seperti kinerja karyawan di perusahaan. Dengan demikian, perawat diberikan perhatian yang lebih terpacu untuk mencapai prestasi pada tingkat yang lebih tinggi (Habiluan, 2019).

Menurut data yang didapat pada studi pendahuluan berupa observasi pada awal 7 ruangan rawat inap di RSUD Wonosari Yogyakarta yaitu ada beberapa ruangan, yaitu Kana, Melati, Wijaya Kusuma, Anggrek, Cempaka, Amarilis dan Dahlia ada 2 orang perawat yang memiliki perawat kinerja kurang, yaitu di ruang Cempaka. Dari data tambahan dari hasil observasi dan wawancara dengan kepala ruangan Cempaka bahwa motivasi kerja kurang karena beban kerja perawat mobilitas di ruangan yang tidak seimbang dengan perbandingan SDM perawat yang ada sehingga dapat mempengaruhi penurunan kinerja perawat karena kelelahan dan jumlah kamar. Adapun perawat di ruang Cempaka ada 14 perawat sedangkan setiap pintu yang berisi ada 4 tempat tidur pasien.

Berdasarkan dari uraian latar belakang, di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah sakit Umum Daerah Wonosari Yogyakarta”, 2022 karena peningkatan kunjungan pasien 2 tahun terakhir, yang menyebabkan beban kerja perawat bertambah jumlah 89 pasien .

## B. METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan Cross Sectional. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah stratified random sampling. kuesioner dan analisa data menggunakan uji spearman rank.

## C. HASIL

### 1. Karakteristik responden

Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah perawat yang berada di ruang rawat inap rumah sakit wonosari Yogyakarta kabupaten gubung kidul. Total responden sebanyak 89 orang. Berdasarkan keseluruhan responden yang ada, diperoleh gambaran mengenai karakteristik yang meliputi motivasi kerja dan kinerja perawat. jenis kelamin dan pekerjaan pada tabel 3. Dan dapat dilihat bahwa mayoritas responden perempuan yaitu sebanyak 80 orang, (89,9%) dan pegawai

Tabel 3

Disribusi frekuensi.dan persentase karakteristik demografi kinerja perawat diruang rawat inap RSUD Wonosari.

No. karakteristik responden	frekuensi	presentase (%)
1. Jenis kelamin		
a. Laki-laki	9	10,1
b. Perempuan	80	89,9
2. Status		
a. PNS	82	92,1
b. Kontrak	7	7,9
3. Berapa lama kerja di rs		

a. <5 tahun	48	53,9
b. 6 –10 tahun	13	14,6
c. 11 –15 tahun	7	7,9
d. > 15 tahun	21	23,6
Total	89	100,0

---

## 2. Analisa univariat

### a. Motivasi kerja

Penelitian ini sesuai dengan teori dari yang mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai teman kerja para dapat mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang baik dalam suatu rumah sakit dapat mempegaruhi kinerja kerja, dimana motivasi yang baik mengarah pada seseorang perawat yang bekerja harus menghadapi seorang pasien manusia pekerjaan dengan motivasi yang baik diharapkan dapat mengubah kebiasaan kerja di lingkungan kerja yang kurang baik dan dapat dilakukan menurut prosedur yang ada ( Hasibuan, 2019 ). Hal ini bisah dapat dilihat tabel 3. Yang menunjukan bahwa perawat rawat inap ruamah sakit wonosari dapat mendapatkan dukungan perawat baik (61,8%) dan yang mendapatkan dukungan teman perawat banyak (27,0%)



Tabel 6  
Distribusi Frekuensi Respdn Berdasarkan motivasi kerja di  
Ruang Rawat inap RSUD Wonosari April 2022

No.	Motivasi kerja	frekuensi	fresentase %
1.	Baik	55	61,8
2.	Cukup	24	27,0
3.	Kurang	10	11,2
Total		89	100

sumber : Data primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel 6, diketahui dari 89 responden di bangsal Rawat inap RSUD wonosari, didapatkan presentase motivasi kerja pada kategori baik sebanyak 55 orang (61 ,8%) dan sedangkan pada kategori cukup sebanyak sehingga didapatkan rata- rata motivasi kerja perawat di rawat inap berada pada kategori baik

#### **b. Kinerja perawat**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kinerja perawat dengan kategori baik, dan cukup. Distribusi motivasi kerja dapat dilihat pada berikut ini :

Tabel 7  
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja perawat di Bangsal  
Rawat Inap RSUD Wonosari April 2022

No.	Kinerja perawat	Frekuensi	presentase %
1.	Baik	58	65,2
2.	Cukup	25	28,1
3.	Kurang	6	6,7
Total		89	100

Sumber : Data primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel 7, diketahui dari 89 responden di bangsal Rawat inap RSUD wonosari, didapatkan kinerja perawat pada kategori baik yaitu sebanyak 65,2 orang.

### 3. Analisa Bivariat

Analisis bivariat untuk mencari hubungan antara dua variabel bebas dan variabel terikat atau uji hipotesis penelitian. Analisis data yang digunakan adalah *pearson*.

Tabel 8

1. Tabel silang Frekuensi dan Persentase Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RS Wonosari

Kinerja Perawat								Correlati on Coefficien cy	Sig
		Baik		Cukup		Total			
		N	%	N	%	%			
Motivasi Kerja	Baik	0,	0,0	9	10,1	66	61,8	<b>0,682</b>	<b>0,000</b>
	Cukup	0	0,0	12	13,5	24	27,0		
	Kurang	6	6,7	4	4,5	10	11,2		
Total		<b>6</b>	<b>6,7</b>	<b>25</b>	<b>28,1</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>		

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa 89 responden dibangsal rawat inap RSUD wonosari didapatkan presentase kinerja perawat pada kategori baik sebanyak 66 responden (61,8%) memiliki kinerja yang cukup baik

Berdasarkan data pada tabel 8, dapat diketahui bahwa hasil uji spearman rank diperoleh nilai  $r = 0,682$  dengan  $p = ,000$  ( $P < 0,05$ ), sehingga hipotesis penelitian dapat di terima, yang artinya ada hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat, nilai koefisien korelasi antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat sebesar 0,682 yaitu kekuatan korelasi masuk dalam kategori sedang yang berarti terhadap terdapat hubungan yang positif, yaitu semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja perawat.

#### **D. Pembahasan**

##### **1. Motivasi kerja**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa responden dengan motivasi kerja baik sebanyak 55 orang (61,8%) dan pada kategori cukup sebanyak 24 responden (27,0%), motivasi perawat di RSUD wonosari ada pada kategori cukup. Dan data yang di dapat wawancara dengan kepala ruang bahwa ada 2 perawat yang motivasi kurang. Hal ini masuk kedalam motivasi eksternal. Yaitu masih kurang memadainya fasilitas pendukung di lingkungan atau ruangan kerja hasil penelitian ini dapat di simpulkan bahwa sebagian besar responden mempunyai motivasi kerja yang baik. perawat merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya, yang ditempat. kinerja akan semakin baik pula.

Motivasi adalah segala Sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan atau pergerakan (Maslow,2019 ), motivasi adalah perasaan atau pikiran yang menjadi daya dorong seorang individu untuk melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaanya (Maslow,2019). Motivasi adalah proses manajemen untuk memengaruhi tingkah laku manusia berdasarkan pengetahuan mengenai apa yang membuat seseorang tergerak (maslow, 2019).

Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor- faktor yang menyebabkan, menyelurkan, dan mempertahankan kan tingkah laku manusia dalam arah tertentu (Maslow, 2019).

Penelitian ini sesuai dengan teori dari yang mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai teman kerja para dapat mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang baik dalam suatu rumah sakit dapat mempegaruhi kinerja kerja, dimana motivasi yang baik mengarah pada seseorang perawat yang bekerja harus menghadapi seorang pasien manusia pekerjaan dengan motivasi yang baik diharapkan dapat mengubah kebiasaan kerja di lingkungan kerja yang kurang baik dan dapat dilakukan menurut prosedur yang ada (Hasibuan,2019 ).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sekismiwati, (2018) tentang Hubungan Motivasi kemampuan Kerja dan Kerja perawat rekam medis di Rumah Sakit lavalette Malang yang menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat .

## 2. Kinerja perawat

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa responden dengan kinerja perawat baik sebanyak 58 responden (65,2% ) dan pada kategori cukup sebanyak 25 orang (28,1% ). Hal ini ditadai wawancara dengan kepala ruang mengatakan bahwa data yang dapat masih adanya perawat yang menyelesaikan tugas tidak dengan hasil yang selalu baik dan tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Namun, dari pada itu hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Sebagian besar responden mempunyai kinerja perawat yang baik.

Kinerja perawat adalah serangkaian kengiatan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang merupakan suatu proses atau kengiatan peratek keperawatan yang diberikan oleh perawat pada pasien di berbagai tatanan pelayanan Kesehatan dengan menggunakan proses atau kengiatan praktek keperawatan yang diberikan oleh perawat pada pasien di berbagai tatanan pelayanan Kesehatan dengan menggunakan preses keperawatan, berpendoman pada standar keperawatan dalam lingkup wewenang serta tanggung jawab oleh sebab itu serang perawat perlu melakukan berbagai Langkah yang terstruktur dan sistematis berdasarkan proses keperawatan.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan penelitian sekismiwati (2018) tentang hubungan motivasi dan beban kerja perawat pelaksana dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit lavalette malang, didapatkan hasil dari motivasi dengan 67 responden yang diteliti adalah 63

responden (94%) merasa cukup dan empat responden (6%) merasa kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi kerja kepada perawat pelaksana cukup baik sehingga mempengaruhi kinerja perawat dalam melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian (lidy novianti2019) tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di instansi rawat inap RSUD Wnosari Tahuna Kabupaten gunung kindul hasil penelitian menunjukkan tidak ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja dengan . Hal ini disebabkan karena motivasi kerja bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit. Berdasarkan analisis kuesioner diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada kategori pengembangan cukup baik . hal ini menunjukkan bahwa Sebagian besar responden merasa karir masing- masing ruangan sangat penting untuk membantu. Meningkatkan Kesehatan pasien dan menjadi acuan dalam diri perawat. Kemudian berdasarkan analitis kuesioner diketahui bahwa skor tinggi terdapat pada kategori penghargaan. Hal ini perawat banyak yang merasa cukup dalam menjalankan pekerjaannya dan merasa puas terhadap apa yang sudah didapatkan dan perawat yang mampu meningkatkan kinerja dan pelayanan ke pasien di RSUD Wonosari.

### 3. Hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat

Berdasarkan hasil uji spearman rank diperoleh nilai  $\rho = 0,682$  dengan  $p = 0,000$  ( $0,05$ ), sehingga hipotesis penelitian dapat diterima, yang artinya ada hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat, nilai koefisien

antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat sebesar 0,682 yang berarti mempunyai hubungan sedang. Motivasi yang baik bisa menyebabkan kinerja yang cukup karena oleh faktor lain misalnya usia, masa kerja, dan jenis kelamin.

Bila motivasi rendah maka kinerja perawat juga rendah, hal ini tentu berdampak pada pelayanan rumah sakit. Pelayanan rumah sakit yang rendah berpengaruh terhadap mutu dan kepuasan pasien. Sehingga motivasi sangat besar dampaknya bagi kinerja perawat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Lidi novianty,2019) bahwa kinerja perawat di pengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya ( dari pihak rumah sakit ), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (sadiyono,2019 ) menyartakan bahwa ada pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat dengan nilai sig 0,15 (  $P < 0,05$  Susilowati (2018) juga menyartakan bahwa secara langsung motivasi berpengaruh sebesar 0,269 serta nilai probalitasnya 0,008 ( $p < 0,05$ ).

Penelitian ini mengambil judul yaitu : hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD 45 kuningan tahun 2018. Kesamaan (sisilowati,2018) sama menggunakan variabel bebas dan (motivasi kerja), variabel terikat (kinerja perawat) penelitian ini. Variabel

bebas motivasi kerja perawat dan terkait kinerja perawat. Perbedaan : penelitian sisilowati 2018, yaitu rawat inap RSUD 45 kuningan tahun 2018. Penelitian ini mengambil judul yaitu : hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam pelayanan keperawatan di rsud wonosari diruangan rawat inap.

#### **E. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka disimpulkan hasilnya sebagai berikut :

1. Motivasi kerja di RSUD Wonosari 61,8% berada pada kategori baik.
2. Kinerja perawat yaitu berada pada kategori baik sebanyak 65,2 % berada pada kategori cukup.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Wonosari dengan nilai sig = 0,000

#### **F. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kelemahan yang ada dalam penelitian, peneliti memberikan saran :

1. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu dalam bidang keperawatan dan dapat dipergunakan sebagai bahan dalam pelaksanaan kinerja perawat dirumah sakit yang lebih baik lagi.

#### 2. Bagi Rumah Sakit

Diharapkan lebih memperhatikan karyawan rumah sakit khususnya perawat pelaksana diruang rawat inap, memberi motivasi internal dan



eksternal misalnya dalam secara lisan atau dalam evaluasi berlangsung agar motivasinya baik

3. Bagi Kepala Ruang

Diharapkan agar kepala ruang lebih memperhatikan perawat dan memberi motivasi agar dapat meningkatkan kinerja perawat yang lebih baik, lagi salah satunya dengan cara upaya kerja sama dengan rumah sakit dalam penyediaan fasilitas pendukung diruangan kerja.

4. Bagi perawat

Diharapkan meningkatkan kinerja dengan cara lebih banyak mengikuti pelatihan dan seminar, lebih beradaptasi dengan lingkungan kerja dan memperhatikan tanggung jawab karena baik atau buruknya kinerja tidak hanya di sebabkan oleh motivasi kerja tetapi juga dapat disebabkan leh faktor lain seperti visi dan misi yang telah ditetapkan rumah sakit.

5. Bagi Institusi STIKes Wira Husada Yogyakarta

Diharapkan dapat menjadi pembimbing dalam pemberian dan penyemangat bagi mahasiswa/I, agar dapat menanamkan motivasi yang baik sehingga dapat menghasilkan lulusan terbaik bagi institusi dan sebagai perawat yang berkinerja baik pula

6. Bagi Mahasiswa

Diharapkan mahasiswa/I lebih banyak mencari informasi agar menambah wawasan yang lebih luas sehingga bisa menjadi seorang perawat yang berkinerja baik dalam melaksanakan tugas.

7. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian pada variabel lain yang belum dilakukan oleh penelitian ini, karena masih banyak faktor-faktor yang bisah mempengaruhi kinerja perawat, misalnya usia, masa kerja, Pendidikan, dan jenis kelamin.

## RUJUKAN

- Abdullah, HM, Trisnantoro, L., & Bachtiar, A. 2019. *Kebijakan Keperawatan Berbasis Kinerja di RSUD Tangerang* Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan. Volume 15 Nomor 01 Maret 2018.
- Adisasmito, W. 2019. *Sistem Manajemen Lingkungan Rumah Sakit* . Jakarta: Rajawali Pers.
- Apriani, F. 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja. Jurnal Bisnis Dan Birokrasi. Volume 16 Nomor 1 Tahun 2019. Hal. 14-17.
- Badi'ah, A., Mendri, NK., Ratna, W., Hendarsih, S., Sutrisno., Lena, IA., & Rosdiyah. 2020. *Hubungan Motivasi Perawat dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul Tahun 2020*. Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan. Volume 12 Nomor 02 Juni 2020. Hal.74-82.
- Darmayanti, R. 2018. *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Pontianak*. Jurnal Proners. Volume 3 Nomor 1 Tahun 2018. Hal. 1-12
- Faiz, R. 2015. *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Pontianak*. Jurnal Proners. Volume 3 Nomor 1 Tahun 2015.
- Hafizurrachman, HM., Trisnantoro, L., & Bachtiar, A. 2017. *Kebijakan Keperawatan Berbasis Kinerja di RSUD Tangerang*. Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan. Volume 15 Nomor 01 Maret 2017. Hal. 12-19.
- Ilyas, Y. 2017. *Kinerja. Teori, Penilaian, dan Penelitian/*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia.
- La Monica, LE. 1998. *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*. Yolanda, V., Budiwanto, S., & Katmawanti., S. 2015. *Hubungan Antara Motivasi Kerja dan kemampuan Kerja dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Lavalette Malang*. Jurnal Preventia: The Indonesian Journal of Public Health. Volume 2 Nomor 1 Tahun 2017. Hal 1.

- Rapianto, T. 2018. *Kumpulan Teori Untuk Kajian Pustaka Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medik Martoyo, AP. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung PT Remaja Rosdakarya.
- Lindi Novianty M.H, A. Hamzah, dan A.Z.Abdullah. 2019. Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Tingkat III. *Jurnal AKK*, Vol2(1) : 18-26.
- Maslow, M., Hamzah, A., dan Abdullah, A. 2019. *Faktor yang Berpengaruhi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon* Jurnal Administrasi dan Kebijakan Kesehatan. Volume 2 Nomor 01 Tahun 2019. Hal. 19-20.
- Malayu hasibuan, N, S., & Fathi, A. 2019. Motivasi dan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Memberikan Asuhan Keperawatan di RSUP H. Adam Malik Medan. *Jurnal Keperawatan Holistik*. Volume 1 Nomor Tahun 2019. Hal.18 20
- Irawan, Y. 2017. *Kinerja. Teori, Penilaian, dan Penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia borkowski, LE. 2018. *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan* D. 2018. Determinan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TNI AL Dr.
- Soeroso, S. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit: Suatu Pendekatan Sistem*. Jakarta: EGC
- Susilowati, N, S., & Fathi, A. 2018. Motivasi Dan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan Di Rsup H. Adam Malik Medan. *Jurnal Keperawatan Holistik*. Volume 1 Nomor 3 Tahun 2018. Hal. 17-20.
- Sekismiwati, D. 2018. *Determinan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tni Al Dr. Mintohardjo Jakarta 2018*. Depok: Fakultas Ilmu Keperawatan. Tesis. Hal. 53.
- Sadiyono , R, I., & Warsito, B. E. 2019. Hubungan Karakteristik Perawat, Motivasi, dan Supervisi dengan Kualitas Dokumentasi Proses Asuhan Keperawatan.

Jurnal Manajemen Keperawatan. Volume 1 Nomor 2 Tahun 2019. Hal. 107-111.

