HUBUNGAN MOTIVASI PERAWAT DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD DR MM DUNDA LIMBOTO KABUPATEN GORONTALO

Sabirin B. Syukur[1], Asni Ayuba[2], Endang Usman[3]
Jurusan Keperawatan, Universitas Muhammadiyah Gorontalo, Indonesia [1]
**Corresponding Author:* Endang@Gmail.com

ABSTRAK

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu tingkatan keinginan seseorang untuk menjalankan terhadap suatu pencapaian, motivasi juga nerupakan upaya untuk menimbulkan rangsangan atau pembangkit tenaga yang datang dalam diri seorang perawat kurang termotivasi yaitu kualitas kerja perawat akan menurun karena kurangnya faktor pendukung atau tujuan pencapaian untuk perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat diruang rawat inap RSUD DR. M.M Dundan Limboto. Desain penelitian digunakan metode survey analitik dengan pendekatan cross sectional. Jumlah populasi sebanyak 32 orang perawat dengan tehnik penarikan sampel menggunakan total sampling. Hasil penelitian didapatkan rata-rata perawat termotivasi dengan kinerja perawat berada pada kategori baik, hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai pValue=0,000<0,05. Kesimpulan pada penelitian ini Ha diterima, yang berarti terdapat hubungan motivasi perawat terhadap kinerja perawat. Saran untuk tenaga kesehatan khsusunya perawat yang ada di RSUD MM Dunda Limboto dapat memperkaya wawasan perawat tentang kinerja dan motivasi dalam memberikan asuhan keperawatan sehingga perawat dapat meningkatkan kinerjanya melalui motivasi diri, baik intrinsik maupun ekstrensik. Selain itu, penelitian ini memberikan informasi tambahan mengenai pentingnya motivasi terhadap kinerja perawat dalam melayani pasien.
Kata kunci: Kinerja Perawat, Motivasi Perawat, Perawat.

ABSTRACT

Motivation can be interpreted as the level of a person's desire to pursue acertain goal. Motivation also functions as a drive or enerhy that arises from within a nurse to provide services to patients. If a nurse is less motivated the risk faced is a decrease in work quality due to the lack of driving factors or goals that the nurse wants to achieve. This study aims to determine the relationship between nurse motivation and nurse performance in the inpatient room of DR MM Dunda Limboto hospital. The research design used an analytical survey method with a cross-sectional approach. The population was 32 nurses with a sampling technique using total sampling. The result of the study showed that the average nurse was motivated with nurse performance in the good category, the result of data analysis showed tha the pValue=0,000<0,05. The conclusion of this study Ha was accepted, which means there is a relationship between nurse motivation and nurse performance. Suggestions for health workers, particularly nurse at DR MM Dunda Limboto hospital, may enrich nurses insight about performance and motivation in providing nursing care, in that matter nurses can improve their performance through self-motivation, both intrinsic and extrinsic. In addition, this study provides additional information regarding the importance of motivation on nurses' performance in serving patients.
Keywords: Nurses, Nurse Motivation and Nurse Performance.

PENDAHULUAN

Motivasi dapat di artikan sebagai suatu tingkatan keinginan seseorang untuk menjalankan tujuan terhadap suatu pencapaian, motivasi menurut internasional council of nurses (ICN) suatu faktor pendorong tercapainya suatu pelayanan yang bermutu khususnya dalam bidang kesehatan. Motivasi adalah upaya untuk menimbulkan rangsangan atau pembangkit tenaga yang datang dari dalam seorang perawat untuk memberikan pelayanan kepada pasien sesuai dengan standar asuhan keperawatan (Isfan, 2019).

World Health Organization (WHO) menyatakan bahwa Indonesia masuk dalam 5 negara dengan motivasi tenaga kesehatannya paling rendah, selain Vietnam, Argentina, Nigeria dan India, hal ini disebabkan oleh tidak diperhatikannya kebutuhan tenaga kerja, ditinjau dari aspek pemenuhan kesejahteraan, berbagai studi menunjukkan bahwa tenaga kesehatan merupakan kunci utama dalam keberhasilan pencapaian tujuan pembangunan kesehatan. Indonesia termasuk salah satu dari 57 negara yang menghadapi krisis SDM kesehatan, baik jumlahnya yang kurang maupun distribusinya(Pratiwi et al., 2023) dan dari informasi yang di peroleh bahwa sekitar 175.000 orang pegawai 98.512 orang atau 56% mengeluhkan tentang rendahnya insentif yang di terima dari institusi tempat mereka bekerja (Sulaiman et al., 2024).

Rumah sakit membutuhkan SDM yang profesional untuk melaksanakan tugas dan fungsi utama perawat karena begitu luas dan kompleksnya tugas dan fungsi mereka. Diharapkan bahwaasuhan yang diberikan kepada pasien di rumah sakit akan berhasil dan berdaya guna. Kinerja perawat yang mengelola keperawatan akan berhasil jika mereka bertanggung jawab, memahami manajemen keperawatan, dapat memimpin orang lain, dan memiliki pengetahuan dan keterampilan klinis yang diperlukan. Mangkunegara dalam (Melissa et al., 2020).

Menurut Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal perawat (Indahsari & Suroso, 2020).

Permasalahan kinerja tenaga kesehatan merupakan permasalahan mendasar yang akan selalu dijumpai dalam menajemen rumah sakit. Terdapat tiga indicator yang terhadap kinerja yaitu faktor individu (kemampuan, keterampilan, latar belakang, demografi), faktor psikologis (persepsi, sikap atau attitude, kepribadian atau personality, motivasi dan pembelajaran) dan faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan atau imbalan, struktur organisasi dan desain pekerjaan) (Lidia Z Simanjuntak, 2023).

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan observasi atau pengumpulan data sekaligus dan menggunakan desain penelitian*cross sectional.* Penelitian ini telah dilakukan di ruang rawat inap RSUD dr MM Dunda Limboto. yang telah dilakukan pada bulan Juli Tahun 2024. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat ruang rawat inap RSUD DR MM Dunda Limboto dengan total perawat yaitu 32 orang dengan jumlah sampel sebanyak 32 lansia adapun teknik sampling yang digunakan dalam penelitianini adalah *total sampling*, variabel bebas dalam penelitian ini yaitu motivasi perawat sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja perawat.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner untuk motivasi perawat serta kinerja perawat. Analisis data yang digunakan yaitu analisis univariat untuk menentukan jumlah dan presentase serta analisis bivariat menggunakan uji Chi-square untuk mencari hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat. Penelitian dilakukan sesuai dengan etika penelitian yaitu permohonan ijin dilokasi penelitian, i*nformed concent, anonimity* atau tanpa nama, *confidentiality* atau kerahasiaan serta ketelitian

HASIL

Karakterisitik Responden

Tabel 1. Distribusi frekuensi responden berdasrkan berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Presentase
25-32 tahun	13	40.6 %
33-40 tahun	19	59.4%
Total	**32**	**100.0%**

Sumber: Data primer 2024

Berdasarkan table diatas menunjukan bahwa usia responden yang berada di RSUD DR MM Dunda Limboto yang tertinggi yaitu usia 33-40 tahun sebanyak 19 orang (59.4%).

Tabel 2. Distribusi frekuensi responden berdasrkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	9	28.1 %
Perempuan	23	71.9 %
Total	**32**	**100.0%**

Sumber: Data primer 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukan bahwa jenis kelamin responden yang berada di RSUD DR MM Dunda Limboto yang tertinggi yaitu jenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang (71.9%).

Tabel 3. Distribusi frekuensi responden berdasrkan pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
D-III keperawatan	10	31.3 %
D-IV Keperawatan	2	6.3 %
Ners	20	62.5 %
Total	**32**	**100.0%**

Sumber: Data primer 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukan bahwa pendidikan responden yang berada di RSUD DR MM Dunda Limboto yang tertinggi yaitu Ners sebanyak 20 orang (62.5%).

Analisis Univariat

Tabel 4. Distribusi frekuensi berdasarkan motivsi perawat

Motivasi perawat	Frekuensi	Presentase
Termotivasi	19	59.4 %
Tidak termotivasi	13	40.6 %
Total	**32**	**100.0%**

Sumber: Data primer 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukan bahwa motivasi perawat yang berada di RSUD DR MM Dunda Limboto yang tertinggi yaitu responden termotivasi sebanyak 19 orang (59.4%).

Tabel 5. Distribusi frekuensi responden berdasrkan kinerja perawat

Kinerja perawat	Frekuensi	Presentase
Baik	19	59.4 %
Cukup	13	40.6 %
Total	**32**	**100.0%**

Sumber: Data primer 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukan bahwa kinerja perawat yang berada di RSUD DR MM Dunda Limboto yang tertinggi yaitu kinerja baik sebanyak 19 orang (59.4%).

Analisis Bivariat

Tabel 6. Hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat

Motivasi perawat	Kinerja perawat			
	Baik	Cukup	Total	P=Value
65-72(Termotivasi)	19	0	19	0.000
<65 (Tidak termotivasi)	0	13	13	
Total	**19**	**13**	**32**	

Sumber: Data primer 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukan bahwa perawat yang termotivasi dengan kinerja baik sebanyak 19 orang dan kinerja cukup tidak ada sedangkan yang tidak termotivasi dengan kinerja baik tidak ada dan kinerja cukup sebanyak 13 orang. Diketahui nilai

p=0.000<0.5, maka Ha,jadi dapat simpulkan bahwa terdapat hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD DR MM Dunda Limboto.

PEMBAHASAN

Analisa Univariat

Motivasi kerja perawat

Motivasi kerja responden yang berada di RSUD DR MM Dunda Limboto yang tertinggi yaitu responden termotivasi sebanyak 19 orang (59.4%). Hal ini dikarenakan rata-rata perawat di RSUD DR MM Dunda Limboto memiliki kinerja yang baik sehingga dapat disimpulkan perawat termotivasi dalam melakukan pekerjaan, hasil kerja yang baik dan memuaskan dapat membuat perawat termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan berikutnyaatau dalam memberikan asuhan keperawatan.

Motivasi merupakan kunci utama yang menentukan kinerja perawat dalam hal ini pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan. Dalam pelaksanaannya perawat harus mempunyai dorongan dan kemauan yang kuat yang berasal dari dalam diri perawat itu sendiri. Kalau perawat tidak mempunyai motivasi uintrinsik yang baik maka pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan tidak akan tercapai dan bisa saja hal ini dapat mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan (Saharman & Sunarno, 2023)

Berdasarkan uraian diatas peneliti berasumsi bahwa motivasi adalah faktor utama yang menentukan kinerja perawat dalam melakukan dokumentasi asuhan keperawatan. Perawat perlu memiliki dorongan dan kemauan yang kuat dari dalam diri mereka sendiri. Tanpa motivasi intrinsik yang baik, pelaksanaan dokumentasi tidak akan tercapai dan dapat mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Nainggolan & Sabebegen, 2021) Hasil penelitian di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin diketahui dari total 74 responden menunjukkan bahwa mayoritas perawat memiliki motivasi rendah sebanyak 51 orang (68,9%). Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori motivasi Vroom (1964) dalam (Fathussyakir et al., 2022) tentang cognitive of motivation menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakini ia tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat dapat ia inginkan. Menurut Vroom, tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen: 1). Ekspetasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas, 2). Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas mendapatkan outcome tertentu), 3). Valensi, yaitu respon terhadap outcome seperti perasaan positif, netral, atau negatif.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja perawat dalam penelitian ini tergolong baik. Hal ini dibuktikan oleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa mayoritas perawat termotivasi. Motivasi kerja sangat penting diberikan kepada perawat agar mereka memiliki dorongan untuk memberikan pelayanan yang berkualitas. Motivasi kerja juga merupakan salah satu alasan seseorang melakukan pekerjaannya, bagi sebagian orang, pekerjaan merekaadalah sarana untuk mencapai tujuan yang menjadi motivasi mereka

Kinerja perawat

Kinerja perawat yang berada di RSUD DR MM Dunda Limboto yang tertinggi yaitu kinerja baik sebanyak 19 orang (59.4%). Hal ini karena sebagian perawat termotivasi dalam bekerja yaitu juga sebanyak 19 orang (59,4%) sehingga terciptanya kinerja yang baik. Kinerja perawat sangat krusial dalam pelayanan kesehatan, yang perlu diperhatikan untuk menjaga dan meningkatkan mutu layanan. Kinerja yang baik menjadi kunci dalam memastikan bahwa pasien, baik yang sehat maupun yang sakit, menerima pelayanan kesehatan yang berkualitas.

Kinerja tenaga kesehatan berfungsi sebagai tolak ukur pelayanan kesehatan sehingga perlu untuk mengkaji tentang kinerja guna mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien yang sehat maupun sakit. Penurunan kinerja tenagakesehatan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor terutamaadalah faktor motivasi kerja dari perawat itu sendiri (Aulia et al., 2021)

Berdasarkan penelitian di atas peneliti berasumsi bahwa Kinerja tenaga kesehatan merupakan indikator penting dalam menilai kualitas pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengkaji dan mengevaluasi kinerja tenaga kesehatan secara berkala. Hal ini bertujuan untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien, baik yang dalam keadaan sehat maupun yang sedang sakit. Penurunan kinerja tenaga kesehatan dapat terjadi karena berbagai faktor, dan salah satu faktor utama yang mempengaruhinyaadalah motivasi kerja perawat. Tanpa motivasi yang baik, perawat mungkin tidak dapat memberikan pelayanan yang optimal, yang padaakhirnyaakan berdampak pada kualitas keseluruhan pelayanan kesehatan di rumah sakit atau fasilitas kesehatan lainnya. Oleh karena itu, memotivasi perawat dan tenaga kesehatan lainnya merupakan langkah penting dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan kesehatan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Henniwati & Eliza, 2020) hasil penelitian yang dilakukan di Ruang Rawat Inap RSUD Padang Pariaman dengan jumlah responden 78 orang mengenai kinerja perawat maka hasil yang didapatan bahwa 38 orang (49%) memempunyai kinerja yang rendah dan 40 orang (51%) mempunyai kinerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menyimpulkan bahwa pelayanan keperawatan dapat dievaluasi melalui kinerja perawat. Kinerja perawat dapat diidentifikasi melalui berbagai aspek, seperti semangat kerja yang tinggi, disiplin, tanggung jawab, pelaksanaan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan, serta memiliki motivasi dan kemampuan kerja yang tinggi dan terarah untuk mencapai tujuan rumah sakit. Untuk menilai kinerja perawat, salah satu metode yang digunakan adalah dengan mengevaluasi kegiatan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang sesuai dengan StandarOperasional Prosedur (SOP) dan Standar Asuhan Keperawatan (SAK). Evaluasi ini penting untuk memastikan bahwa perawat bekerja sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan dan mampu memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas tinggi kepada pasien.

Analisis Bivariat

Hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD DR MM Dunda Limboto

Hasil penelitian menunjukan bahwaada hubungan yang signifikan antara motivasi perawat dengan kinerja perawat di RSUD DR MM Dunda Limboto. Hasil penelitian menunjukan bahwa perawat yang termotivasi dengan kinerja baik sebanyak 19 orang dan kinerja cukup tidak adasedangkan yang tidak termotivasi dengan kinerja baik tidak adadan kinerja cukup sebanyak 13 orang.

Perawat yang termotivasi dengan kinerja baik yaitu sebanyak 19 orang, hal ini membuktikan bahwa jika perawat memiliki motivasi kerja yang baik tentunyaakan memiliki kinerja yang baik pula. Kualitas pelayanan kesehatan tidak terlepas dari hasil kerjasama seluruh komponen sumber daya khususnyaadalah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM keperawatan merupakan salah satu sumber daya yang penting dan sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan rumah sakit. Oleh karena itu, perawat yang berkinerja baik sangat diperlukan.

Sedangkan sebaliknya, tidak ada perawat yang tidak termotivasi yang memiliki kinerja baik. Dari kelompok perawat yang tidak termotivasi, sebanyak 13 orang memiliki kinerja yang cukup. Dengan kata lain, motivasi yang tinggi pada perawat berkaitan erat dengan

kinerja yang baik, sementara perawat yang kurang termotivasi cenderung memiliki kinerja yang cukup atau kurang.

Kinerja merupakan hasil kerja yang tercipta oleh seorang perawat dalam melaksanakan pekerjaanya sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja perawat tidak muncul secara tiba-tiba dan tidak dapat berdiri sendiri, tetapi juga ditentukan oleh berbagai faktor yang saling mempengaruhi. Ada banyak sekali faktor yang dapat menentukan kinerja seorang perawat untuk mencapai mutu yang bagus, mutu keperawatan itu sendiri jika dilihat dari standar asuhan keperawatan (SAK) dan standar prosedur operasional (SPO) ditetapkan oleh Departemen Kesehatan minimal 75 % dari target yang telah ditentukan.(Rosyita et al., 2021)

Motivasi kerja berhubungan dengan kinerjaatau prestasi kerja karenaapabila motivasi kerja seseorang rendah maka kinerjanya pun akan tidak optimal. Motivasi kerja berkaitan dengan kemauan atau dorongan seseorang untu melakukan pekerjaan. Aspek motivasi kerja seseorang terkait erat dengan kebutuhan yang mendasari seseorang untuk bekerja seperti kebutuhan akan berprestasi (kinerja), penghargaan, rasa tanggung jawab, keinginan untuk tumbuh dan berkembang dan pekerjaan itu sendiri.(Hutauruk & Fauza, 2021)

Berdasarkan uraian diatas peneliti berasumsi bahwa Menurut penjelasan di atas, peneliti beranggapan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting bagi perawat dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. Tanpa motivasi, pekerjaan tidak akan berjalan dengan baik. Jika motivasi kerja perawat tinggi, mereka dapat bekerja secara optimal dan menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja individu yang rendah disebabkan oleh kemampuan dan keterampilan yang kurang, motivasi yang minim, instruksi yang lemah, serta dukungan organisasi yang tidak memadai. Dalam penelitian ini, sebagian besar perawat yang termotivasi menunjukkan kinerja yang baik. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dapat mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik. Seorang perawat yang memiliki motivasi tinggi akan memberikan pelayanan asuhan keperawatan yang baik, yang bermanfaat bagi pasien dan institusi rumah sakit. Oleh karena itu, penting untuk memberikan motivasi kepada perawat agar tercapai pelayanan yang optimal.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Saharman & Sunarno, 2023) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi. Hal ini disebabkan oleh hubungan antara motivasi kerja dan kinerja. Oleh karena itu, peneliti berpendapat bahwa ketidakpuasan perawat terhadap pekerjaan dan hal-hal terkait adalah faktor utama yang menyebabkan rendahnya motivasi dan hasil kerja yang dicapai.

Dari penjelasan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi sangat erat kaitannya dengan kinerja. Hal ini terlihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa sebagian besar perawat yang termotivasi memiliki kinerja yang baik. Motivasi tenaga kerjaakan dipengaruhi oleh rangsangan tertentu, yang bertindak sebagai mesin penggerak motivasi tersebut, sehingga mempengaruhi perilaku individu tenaga kerja. Faktor-faktor penggerak motivasi meliputi kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, dan kesempatan. Seseorang yang menjadikan kinerja sebagai kebutuhan akan terdorong untuk mencapai tujuan. Adanya rasa takut dan kepemilikan akan memicu motivasi untuk merasa bertanggung jawab, dan pengakuan atas kinerjaakan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dibandingkan dengan penghargaan materi atau hadiah.

KESIMPULAN

Motivasi kerja responden yang berada di RSUD DR MM Dunda Limboto yaitu termotivasi sebanyak 19 orang (59,4%) dan yang tidak termotivasi sebanyak 13 orang (40,6%). Sedangkan kinerja perawat yang tertinggi yaitu kinerja baik sebanyak 19 orang (59,4%) dan terendah yaitu kinerjacukup sebanyak 13 orang (40,6%). Diketahui nilai chi square hitung chi square tabel $p=0.013<0.05$, maka Ha diterima, jadi dapat simpulkan bahwa

terdapat hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat diruang rawat inap di RSUD DR MM Dunda Limboto.

UCAPAN TERIMAKASIH

Saya ucapkan terimakasih kepada Ns. Sabirin B. Syukur, M.Kep sebagai sebagai pembimbing 1 dan Ns. Asni Ayuba, MM sebagai pembimbing 2, telah berbagi ilmu dan meluangkan waktu disela-sela kesibuknnya untuk memberikan bimbingan pada saya sehingga penelitian terlaksana sampai dengan selesai.

DAFTAR PUSTAKA

Aulia, R. R., Harun, A. A., Asrul, M., & Hasrima. (2021). Hubungan Antara Disiplin Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Wawolesea Kabupaten Konawe. *Jurnal Ilmiah Karya Kesehatan*, *01*(July), 1–7.

Henniwati, & Eliza. (2020). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruangan Rawat Inap Rsud Padang Pariaman. *Jurnal Kesehatan Medika Saintika*, *11*(2), 123–140.

Hutauruk, P. M., & Fauza, R. (2021). Determinan Kinerja Perawat Dalam Penerapan Patient Safety Di Rs Imelda Pekerja Indonesia Tahun 2020. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Imelda*, *7*(1), 1–7.

Indahsari, V. Y. P., & Suroso, J. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dalam pemberian pendidikan kesehatan studi fenomenologis di Puskesmas I Sokaraja. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, *Khusus*(September), 272–278.

Isfan. (2019). Hubungan Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat. *Nursing News*. Volume 3, Nomor 1.

Lidia Z Simanjuntak, I. E. , M. A. I. A. (2023). Faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja Bidandi RSU Sinar Husni Medan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Kesehatan Dan Kedokteran*, *1*(1), 180–192.

Nainggolan, S. S., & Sabebegen, M. Y. S. (2021). Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin. *Proceeding Seminar Nasional Keperawatan*, *7*, 69–75.

Pratiwi, Y. I., Wardiah Hamzah, Ulfa Sulaeman, Andi Multazam, & Nugrahayu. (2023). Hubungan Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat RSUD Mamuju Tengah. *Window of Public Health Journal*, *4*(1), 137–145.

Rosyita, H., Aditaruna, D., & Sugiharto, S. (2021). Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Bougenvil dan Seruni Rumah Sakit Umum Daerah Cibinong Bogor. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo*, *7*(1), 78.

Saharman, S., & Sunarno, R. D. (2023). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Kotamobagu. *Jurnal Kebidanan*, *XV*(01), 35–46.

Sulaiman, S., Efendy, I., & Utami, T. N. (2024). *Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Tangan-Tangan Kabupaten Aceh Barat Daya Dosen S2 Fakultas Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia Medan dalam 5 negara dengan motivasi kerja tenaga kesehatannya paling rendah , selain . 2*(1).