

**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA PERAWAT PELAKSANA  
DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BANYUASIN**

***THE RELATIONSHIP OF MOTIVATION WITH THE PERFORMANCE OF  
IMPLEMENTING NURSES IN THE INPATIENT ROOM  
OF THE BANYUASIN GENERAL HOSPITAL***

**<sup>1\*</sup>Sutrisari Sabrina Nainggolan, <sup>2</sup>Maria Yuliantina Susanti Sabebege**

<sup>1</sup>Program Studi Pendidikan Profesi Ners, STIK Bina Husada, Palembang

<sup>2</sup>Program Studi Keperawatan, STIK Bina Husada, Palembang

\*Email: [sutrisarisabrinanainggolan@gmail.com](mailto:sutrisarisabrinanainggolan@gmail.com)

**Abstrak**

Mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin. Metode penelitian menggunakan desain *cross sectional* dengan sampel sebanyak 74 responden yang merupakan perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan uji *chi-square*. Hasil uji statistik dengan *Chi Square* diperoleh p-value = 0,000 (p-value =  $< \alpha = 0,05$ ) yang berarti ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin. Kemudian diperoleh OR = 17,27 yang berarti bahwa responden dengan motivasi kerja kurang baik mempunyai peluang sebesar 17,27 kali mempunyai kinerja yang kurang baik dibandingkan dengan responden yang motivasi kerjanya baik. Kinerja perawat merupakan indikator keberhasilan dalam mencapai tujuan pelayanan keperawatan, sehingga penting sekali motivasi kerja diberikan kepada perawat agar perawat dapat menjalankan peran dan fungsinya dengan baik, yang nantinya akan memberikan kepuasan bagi pasien yang sedang atau pernah dirawat.

**Kata kunci:** motivasi, kinerja, perawat

**Abstract**

*To determine the relationship between motivation and the performance of nurses in the inpatient room of the Banyuasin General Hospital. The research method used a cross sectional design with a sample of 74 respondents who were nurses in the inpatient room of the Banyuasin General Hospital. The collected data were analyzed using the chi-square. The results of statistical tests with Chi Square obtained p-value = 0.000 (p-value =  $< = 0.05$ ) which means that there is a relationship between work motivation and the performance of nurses in the Inpatient Room of the Banyuasin General Hospital. Then obtained OR = 17.27 which means that respondents with poor work motivation have a 17.27 chance of having poor performance compared to respondents with good work motivation. Nurse performance is an indicator of success in achieving nursing service goals, so it is very important to give work motivation to nurses so that nurses can carry out their roles and functions properly, which will provide satisfaction for patients who are currently or have been treated.*

**Keywords:** motivation, performance, nurse

**PENDAHULUAN**

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan, akan memberikan pelayanan kesehatan perorang secara paripurna, dan menyiapkan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Adapun pelayanan kesehatan yang diberikan terdiri atas pelayanan medik dan penunjang medik, pelayanan keperawatan dan kebidanan, serta pelayanan nonmedik.<sup>1</sup>

Pelayanan keperawatan yang dimaksud di atas adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan, berdasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan, sehingga dapat ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit. Oleh sebab itu, perawat harus mengedepankan mutu dengan memberikan pelayanan yang optimal kepada semua pasien.<sup>2</sup>

**Seminar Nasional Keperawatan "Strategi optimalisasi status kesehatan mental masyarakat dengan perawatan paliatif di era pandemi covid-19" Tahun 2021**

Untuk menjaga mutu pelayanan keperawatan, maka kinerja dari seluruh perawat pelaksana senantiasa untuk ditingkatkan. Hal ini dikarenakan kinerja perawat sebagai bentuk produktivitas perawat dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya yang dapat dinilai secara kualitas dan kuantitas.<sup>3</sup>

Salah satu metode dalam menilai kinerja perawat yaitu dengan melihat standar asuhan keperawatan yang diberikan.<sup>4</sup> Penilaian kinerja juga dapat dimanfaatkan sebagai informasi untuk penilaian efektif manajemen sumber daya manusia dengan melihat kemampuan personil dan pengambilan keputusan dalam pengembangan personil. Kinerja ini dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal.<sup>5</sup> Salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor motivasi.<sup>3</sup>

Dalam teorinya Herzberg, motivasi seseorang dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Teori motivasi dua faktor disebut juga teori *hygiene* motivasi. Faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja. Faktor yang menimbulkan kepuasan kerja disebut sebagai faktor motivator yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan yaitu pengembangan, tanggung jawab dan prestasi. Sedangkan faktor yang menyebabkan adanya ketidakpuasan dinamakan faktor *hygiene* yang berhubungan terhadap ekstrinsik dari suatu pekerjaan, yaitu administrasi dan kebijakan perusahaan, imbalan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja/kesesuaian kondisi kerja dan supervisi.<sup>6</sup>

Hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana rawat inap sangat erat kaitannya. Dari 19 orang yang persentasi (60%) perawat yang mempunyai motivasi termotivasi terdapat 4 orang perawat dengan persentasi (22,2%) yang punya kinerja kurang baik. Berdasarkan wawancara dengan 4 orang responden hal ini disebabkan karena kurangnya kesadaran perawat untuk bekerja

dengan baik dan juga kurang adanya reward bagi perawat yang berprestasi. Sedangkan dari 12 orang perawat dengan persentasi (40%) yang tidak termotivasi terdapat 3 orang perawat dengan persentasi (25%) kinerja baik. Hal ini disebabkan karena perawat mengikuti peraturan dimana tempat mereka bekerja, karena perawat takut mendapat teguran dan sangsi dari atasan.<sup>7</sup>

Motivasi kerja perawat ruang rawat inap RSI Siti Aisyah Madiun cukup, kurangnya tanggung jawab pekerjaan yang harus dilakukan, bekerja dengan tujuan merawat pasien dengan baik, senang dalam melakukan pekerjaan yang telah diserahkan sebagai tanggung jawab perawat, kurangnya motivasi diri untuk meningkatkan kemampuan dalam melakukan pekerjaan, dan kurang terpenuhinya kebutuhan selama bekerja. Sehingga dengan adanya motivasi kerja yang baik maka hasil yang akan didapat akan menjadi baik.<sup>8</sup>

Hal yang berbeda diungkapkan bahwa tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan. Keberhasilan kerja seorang perawat dapat diraih apabila individu mendapat kontrol internal (motivasi kerja) yang mengarahkan untuk mengembangkan pekerjaan dalam mencapai tujuan.<sup>9</sup>

Motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja dibandingkan dengan variabel lain (OR=2.438). Motivasi internal menjadi faktor yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kinerja perawat. Perawat mendapatkan motivasi kerja terdiri dari motivasi internal dan eksternal yang dapat meningkatkan kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan sehingga mutu pelayanan menjadi lebih baik.<sup>10</sup>

Perawat pelaksana memiliki kinerja baik, tetapi memiliki motivasi rendah berdasarkan kebutuhan fisiologi. Sementara perawat pelaksana yang memiliki motivasi tinggi berdasarkan kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan. Untuk

## Seminar Nasional Keperawatan "Strategi optimalisasi status kesehatan mental masyarakat dengan perawatan paliatif di era pandemi covid-19" Tahun 2021

kebutuhan aktualisasi perawat pelaksana memiliki motivasi rendah. Ada hubungan yang bermakna antara motivasi berdasarkan kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan dengan kinerja perawat lekasnaan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial dengan kinerja perawat pelaksana di ruangan rawat inap RSUD Padang Pariaman.<sup>11</sup>

Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin merupakan rumah sakit umum daerah milik pemerintah kabupaten Banyuasin. Rumah sakit ini dioperasikan dengan surat keputusan bupati kepala daerah dengan kapasitas tempat tidur 102 tempat tidur. Dari hasil survei indeks kepuasan masyarakat (IKM) tahun 2018 disimpulkan bahwa secara umum pelayanan kepada masyarakat yang diberikan oleh RSUD Banyuasin telah dilaksanakan baik. Namun demikian, terdapat beberapa unsur kecepatan pelayanan yang masih perlu ditingkatkan.

Studi pendahuluan yang dilakukan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin didapatkan bahwa perawat memiliki motivasi kerja yang rendah dalam pengisian asuhan keperawatan. Hal ini disebabkan karena pasien yang banyak kemudian kurangnya kontrol yang dilakukan oleh kepala ruangan. Rendahnya kinerja dari perawat tersebut akan menyebabkan pelayanan yang diterima pasien tidak optimal dan tidak mendapat perhatian yang baik dari perawat.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian tentang hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin.

### METODE

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitik dengan menggunakan pendekatan *Cross Sectional*. Dalam penelitian *cross sectional* dimana variabel independen (motivasi) dan variabel dependen (kinerja)

diukur dalam waktu bersamaan. Penelitian ini dilakukan di Ruang Rawat Inap RSUD Banyuasin. Waktu penelitian dimulai dari bulan Juni sampai dengan Juli 2021, dengan mengikuti protokol kesehatan seperti mencuci tangan, menggunakan masker, dan menjaga jarak. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat yang memberikan pelayanan keperawatan di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin dengan jumlah 92 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* dengan jumlah 74 orang, dengan kriteria inklusi dan eksklusinya. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini didapatkan dengan kuesioner yang diisi oleh perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin tahun 2020. Analisis univariat dilakukan dengan sistem komputerisasi untuk melihat distribusi frekuensi dari masing-masing variabel yaitu variabel dependen (kinerja) dan variabel independen (motivasi). Analisa bivariat dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan. Pengolahan dilakukan secara komputerisasi. Uji *Chi-Square* ini dengan batas kebermaknaan dipakai  $\alpha = 0,05$  dan derajat kepercayaan 95%. Kemaknaan hubungan dapat dilihat dari nilai p. Bila nilai  $p \leq 0,05$  maka disimpulkan ada hubungan yang bermakna, bila  $p > 0,05$  maka disimpulkan tidak ada hubungan yang bermakna antara variabel independen dan variabel dependen.

### HASIL

Hasil penelitian dengan jumlah responden 74 orang perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin pada bulan Juni sampai dengan Juli 2021, disajikan berupa analisa univariat dan bivariat.

#### 1. Motivasi

Variabel motivasi pada penelitian terdiri dari dua kategori yaitu tinggi dan rendah. Adapun tabel 1 distribusi frekuensi motivasi perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah

**Seminar Nasional Keperawatan "Strategi optimalisasi status kesehatan mental masyarakat dengan perawatan paliatif di era pandemi covid-19" Tahun 2021**

Sakit Umum Daerah Banyuasin sebagai berikut.

**Tabel 1.** Distribusi Frekuensi Motivasi Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin Tahun 2021

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
Motivasi	Tinggi	23	31,1
	Rendah	51	68,9
	Total	74	100

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa distribusi frekuensi motivasi perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin didominasi motivasi rendah sebanyak 51 orang (68,9%).

## 2. Kinerja

Variabel kinerja perawat pada penelitian terdiri dari dua kategori yaitu baik dan tidak baik. Adapun tabel 2 distribusi frekuensi kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin sebagai berikut.

**Tabel 2.** Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin Tahun 2021

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
Kinerja	Baik	30	40,5
	Tidak Baik	44	59,5
	Total	74	100

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan bahwa distribusi frekuensi kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin mayoritas memiliki kinerja tidak baik sebanyak 44 orang (59,5%).

## 3. Hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin

Hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini.

**Tabel 3 .** Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin Tahun 2021

Motivasi	Kinerja Perawat				Total		P-Value	OR 95%CI
	Baik		Tdk Baik		N	%		
	N	%	N	%				
Tinggi	19	82,6	4	17,4	23	100	0,000	17,27
Rendah	11	21,6	40	78,4	51	100		(4,860-61,382)

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukan bahwa 23 responden yang motivasi tinggi 82,6% memiliki kinerja baik sedangkan kinerja tidak baik sebanyak 17,4 %. Data ini juga menunjukkan bahwa dari 51 responden dengan motivasi rendah 21,6% memiliki kinerja yang baik sedangkan 78,4 % memiliki kinerja tidak baik. Dilihat dari nilai signifikan sebesar *p-value* 0,000 dengan demikian *probabilitas* (signifikansi) lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka H1

diterima atau ada hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat. Nilai *OR (Odds Ratio)* menunjukkan bahwa motivasi tinggi akan membuat kinerja baik sebesar 17,27 kali lebih besar dibandingkan dengan motivasi perawat yang rendah.

## PEMBAHASAN

### 1. Motivasi Perawat

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%).

Sebagian besar motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat kurang baik sebanyak 32 orang (53,3%). Kurang baiknya motivasi kerja perawat tersebut dikarenakan kurangnya penghargaan yang diberikan kepada perawat yang memiliki kinerja bagus, kondisi lingkungan kerja yang kurang aman dan nyaman sehingga perawat bekerja merasa ada gangguan atau masalah, kurangnya supervisi, kurangnya promosi pekerjaan bagi perawat yang memiliki prestasi atau kinerja yang bagus, serta kurangnya pengembangan diri perawat.<sup>12</sup>

Hal yang sama juga diungkapkan bahwa motivasi kerja perawat merupakan faktor yang mendorong keterampilan perawat dalam melakukan aktivitas keperawatan yang diukur berdasarkan tanggungjawab kerja, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, pencapaian, pengakuan, administrasi dan kebijakan rumah sakit, penyediaan, insentif, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja perawat di instalasi rawat inap.<sup>13</sup> Oleh sebab itu, perlu adanya peningkatan kinerja pada perawat dengan mengembangkan kemampuan perawat atau meningkatkan hal-hal yang dapat memacu perawat memiliki motivasi yang tinggi agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kerja pada perawat.<sup>14</sup>

Berdasarkan uraian tersebut, maka motivasi kerja adalah salah satu faktor penting untuk perawat dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Karena tanpa adanya motivasi kerja, maka tidak akan mendapatkan hasil pekerjaan yang baik.

### 2. Kinerja Perawat

Hasil penelitian di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin diketahui dari total 74 responden menunjukkan bahwa 44 orang (59,5%) memiliki kinerja tidak baik dan 30 (40,5%) memiliki kinerja baik.

Sebagian besar kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat kurang baik yaitu 34 orang (56,7%). Perawat yang memiliki kinerja kurang baik disebabkan karena menganggap pekerjaan asuhan keperawatan merupakan satu rutinitas harian, sehingga menimbulkan rasa jenuh dan bosan bagi perawat.<sup>12</sup>

Kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan menunjukkan bahwa dari 88 responden memiliki kinerja baik sebanyak 54 responden (61,4%) dan yang memiliki kinerja kurang sebanyak 34 responden (38,6%). Perawat yang memiliki semangat kerja tinggi, bertanggung jawab dan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik sehingga mampu memberikan pelayanan kesehatan yang baik kepada pasien.<sup>9</sup>

Hal yang sama juga diungkapkan bahwa masih terdapat responden yang memiliki kinerja yang cukup, dapat dilakukan peningkatan ketrampilan yang menunjang kinerja, menjalin hubungan baik dengan teman sejawat dan atasan, serta meningkatkan sikap tanggung jawab terhadap tindakan yang telah dilakukan supaya meningkatkan kinerja perawat dengan adanya pelayanan yang baik, sehingga pasien merasa puas dengan kinerja perawat.<sup>14</sup>

Berdasarkan uraian tersebut, maka kinerja perawat merupakan indikator keberhasilan untuk mencapai tujuan pelayanan keperawatan. Kinerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan adalah kemampuan untuk mengaplikasikan pembelajaran yang telah diterima selama menyelesaikan program pendidikan keperawatan, yang mana nantinya kinerja

perawat akan dinilai dari kepuasan pasien yang sedang atau pernah dirawatnya.

### 3. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti membahas tentang hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin Tahun 2021 sesuai kuesioner yang telah disebar dan fakta-fakta yang peneliti dapatkan.

Dari hasil penelitian yang didapatkan pada 74 responden yang berada di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin, bahwa perawat yang punya motivasi rendah dengan kinerja tidak baik sebanyak 40 orang (78,4%), sedangkan responden yang memiliki motivasi tinggi dengan kinerja tidak baik sebanyak 4 orang (17,4%). Dari hasil uji statistik didapatkan nilai  $p = 0,000$  artinya ada hubungan antara motivasi dengan kinerja perawatan pelaksana di ruang rawat inap. Kemudian diperoleh  $OR = 17,27$  yang berarti bahwa responden dengan motivasi kerja kurang baik mempunyai peluang sebesar 17,27 kali mempunyai kinerja yang kurang baik dibandingkan dengan responden yang motivasi kerjanya baik.

Hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa sebanyak 5 atau 13,15% perawat memiliki motivasi tinggi pada kategori kinerja perawat baik, sebanyak 2 atau 5,26% perawat memiliki motivasi tinggi pada kategori kinerja kurang, sebanyak 31 atau 81,57% perawat memiliki motivasi rendah pada kategori kinerja perawat kurang. Semakin baik motivasi yang dimiliki perawat pelaksana maka akan semakin baik pula kinerja perawat yang dihasilkan.<sup>15</sup>

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebagai (0,049) yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sumber daya manusia di rumah sakit X masih kurang dalam hal motivasi terhadap kinerja.

Motivasi yang lebih tinggi akan mempengaruhi kinerja perawat.<sup>16</sup>

Perawat pelaksana memiliki kinerja baik, tetapi memiliki motivasi rendah berdasarkan kebutuhan fisiologi. Sementara perawat pelaksana yang memiliki motivasi tinggi berdasarkan kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan. Untuk kebutuhan aktualisasi perawat pelaksana memiliki motivasi rendah. Ada hubungan yang bermakna antara motivasi berdasarkan kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan dengan kinerja perawat pelaksanaan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial dengan kinerja perawat pelaksana di ruangan rawat inap RSUD Padang Pariaman.<sup>11</sup>

Hasil penelitian yang dilakukan oleh membuktikan juga bahwa ada hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja perawat karena didapatkan nilai  $p = 0,007$ . Hal ini menunjukkan bahwa dengan motivasi kerja yang baik perawat akan mempunyai menghasilkan kinerja yang baik pula.<sup>17</sup>

Berdasarkan uraian tersebut, maka perawat dapat bekerja secara maksimal jika perawat memperoleh motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat dihasilkan kinerja yang baik. Keberhasilan pelayanan keperawatan dapat dicapai jika memiliki perawat yang berkualitas baik. Untuk mendapatkan keberhasilan tersebut maka perlu adanya dukungan dari rumah sakit dan dari perawat itu sendiri, dalam bentuk motivasi yang nantinya akan memacu perawat supaya menghasilkan kinerja yang lebih baik.

### KESIMPULAN

Hasil analisa hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin sebanyak 40 orang (78,4%) yang mempunyai motivasi rendah dengan kinerja tidak baik. Hasil uji statistik diperoleh  $p\text{-value} = 0,000$  lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang

signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin.

## REFERENSI

1. Permenkes RI No.3. *Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit*. 2020;39(1):1–15.
2. Permenkes RI No.26. *Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan*. 2019;52(1):1–5.
3. Simamora R. *Manajemen Keperawatan*. Jakarta: EGC; 2017.
4. Nursalam. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*. (Edition 5). Jakarta: Salemba Medika; 2015.
5. Triwibowo C. *Manajemen Pelayanan Keperawatan di Rumah Sakit*. Jakarta: Trans Info Media; 2013.
6. Donsu JD. *Psikologi Keperawatan*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press; 2017.
7. Librianty N. *Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Uptd Kesehatan Tapung Kab. Kampar Tahun 2018*. J Ners. 2018;2(2):59–70.
8. Putri HR. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun 2018*. 2018;2018.
9. Nisa NK, Pranatha A, Hermansyah H. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan Tahun 2019*. J Nurs Pract Educ [Internet]. 2020;Vol. 01 No:58–72. Tersedia pada: <https://ejournal.stikku.ac.id/index.php/jnpe/article/view/209>
10. Gunawan NPIN, Hariyati RTS, Gayatri D. *Motivation as a factor affecting nurse performance in Regional General Hospitals: A factors analysis*. Enferm Clin. 2019;29.
11. Henniwati, Eliza. *Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruangan Rawat Inap Rsud Padang Pariaman*. J Kesehat Med Sainatika [Internet]. 2020;11(2):108–13. Tersedia pada: <http://jurnal.syedzasaintika.ac.id/index.php/medika/article/view/857>
12. Arifki Zainaro M, Cik U, Saadiah Isnainy A, Furqoni PD, Wati K, Akademi D, et al. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat Tahun 2017*. 2017;11(4):209–15.
13. Adisthy E. *Relationship With Performance Work Motivation Nurse Nurse Hospital Room In General Hospital Pinang City Regional District South Labuhan Batu*. 2018;1(1):1–9.
14. Bachrun E, Hariyadi. *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di RSUD Syaidiman Magetan*. 2020;7:607–13.
15. Santoni I, Mardijanto S. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di Wilayah Kerja Puskesmas Tegal Ampel Kabupaten Bondowoso*. J Kesehat Dr Soebandi,. 2018;6(1):493–7.
16. Tingga Dewi S, Pitara Mahanggoro T, Urmila M. *Effect of work motivation with working discipline in nursing performance in special unit PKU Muhammadiyah Bantul yogyakarta*. J Medicoeticolegal dan Manaj Rumah Sakit. 2018;7(3):247–54.
17. Nazilah N, Misnaniarti M, Windusari Y. *Analisa Hubungan Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Tenaga Keperawatan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Sungai Lilin*. J Keperawatan Sriwij. 2020;7(1):47–53.