

**ANALISIS FAKTOR - FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI
KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT
ANNA BEKASI**

Siti Aminah^{1*}, Seltira²

¹⁻²Program Studi Sarjana Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Abdi
Nusantara Jakarta

Email Korespondensi: Bintangsirait123@gmail.com

Disubmit: 19 Februari 2025

Diterima: 22 September 2025

Diterbitkan: 01 Oktober 2025

Doi: <https://doi.org/10.33024/mahesa.v5i10.19714>

ABSTRACT

Work motivation is a factor that really determines the level of employee performance and the quality of achieving goals, where nurses are the main resource and an important part in providing services in hospitals to achieve the desired targets. The aim of this research is to determine the factors that influence the work motivation of nurses at the Inpatient Anna Hospital Bekasi. The type of design that will be used in the research is quantitative with a correlational study research design. The approach that will be taken in the research uses a cross-sectional method. In the statistical test carried out by researchers, namely the Chi Square test. From the SPSS test results, it is known that nurses' work motivation between individuals has a POR value of 7.944 (95%CI= 2,013-31,347), between nurses' work motivation and rewards or fees with a POR value of 30,545 (95%CI= 3,556-262,389), and between nurses' work motivation and responsibility with a POR value of 8 (95%CI= 2,062-31,041). It can be concluded that there is a relationship between nurses' work motivation and relationships between individuals, rewards or rewards, and responsibility.

Keywords: Nurse Work Motivation, Reward, Responsibility.

ABSTRAK

Motivasi kerja merupakan faktor yang sangat menentukan tingkat kinerja karyawan dan kualitas pencapaian tujuan, dimana perawat sebagai sumber daya utama dan merupakan bagian penting dari pemberian layanan di rumah sakit untuk mencapai sebuah target yang diinginkan. Penelitian ini untuk mengetahui faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat di Rawat Inap Rumah Sakit Anna Bekasi. Metode yang digunakan dalam penelitian yakni kuantitatif dengan rancangan penelitian *correlation study*. Pendekatan yang akan dilakukan dalam penelitian menggunakan cara *cross-sectional*. menggunakan kuesioner sebanyak 50 sampel. Dalam uji statistic yang dilakukan oleh peneliti yakni uji *Chi Square*. Uji SPSS didapatkan motivasi kerja perawat antar individual dengan nilai POR 7.944 (95%CI= 2,013-31,347), motivasi kerja perawat dengan *reward* atau *fee* dengan nilai POR 30,545 (95%CI= 3,556-262,389), dan antara motivasi kerja perawat dengan tanggung jawab dengan nilai POR 8 (95%CI= 2,062-31,041). Terdapat hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kolerasi antar individua, reward atau fee, dan tanggung jawab.

Kata Kunci: Motivasi Kerja Perawat, Reward, Tanggung Jawab.

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah sebuah bangunan atau sarana yang menyediakan fasilitas kesehatan di rawat inap, rawat jalan maupun gawat darurat (Kemenkes, 2020) dengan tujuan, untuk mengobati pasien sesuai tingkat *emergency* maupun *non urgency*. Dalam menggapai sebuah keberhasilan di rumah sakit, pegawai diharuskan melakukan peningkatan mutu atau keselamatan dalam melakukan pelayanan rumah sakit (Nasution, 2018). Untuk dapat memenuhi tujuan ini dibutuhkan tenaga kesehatan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi (Suswati, 2022).

Motivasi kerja adalah prasyarat untuk kinerja organisasi yang lebih baik. Dalam bahasa latin motivasi yakni *movore* artinya sebuah dorongan, adapun dalam bahasa Indonesia, motivasi adalah suatu *power* yang muncul pada derajat ketekunan maupun berkeinginan kuat dalam melakukan sebuah kegiatan (Thompson, 2021). Motivasi merupakan keadaan yang dapat mempengaruhi perilaku atau semangat seseorang saat bekerja, hal ini sangat berkesinambungan dengan lingkungan kerja, guna mencapai suatu target yang optimal bagi organisasi atau rumah sakit (Parashakti et al., 2020).

Motivasi kerja merupakan faktor yang sangat menentukan tingkat kinerja karyawan dan kualitas pencapaian tujuan, dimana perawat sebagai sumber daya utama dan merupakan bagian penting dari pemberian layanan di rumah sakit untuk mencapai sebuah target yang diinginkan (Baljoon et al., 2018; Hee et al., 2016).

Perawat perlu diberikan motivasi untuk dapat melakukan tugasnya dengan baik, memberikan pelayanan yang berkualitas dan berkontribusi dalam pengembangan rumah sakit maupun profesi

keperawatan (Ayalew et al., 2019; Lu et al., 2019). Kurangnya motivasi dapat menyebabkan *burnout* pada perawat yang dapat mempengaruhi sisi kepuasan kinerja pun ikut menurun, kualitas pelayanan ikut menurun, bahkan akan mengakibatkan kuantitas jumlah pengunjung pasien di rumah sakit ikut menurun. Dampak lain yang akan didapatkan pasien yakni, akan mendapatkan kualitas pelayanan yang tidak baik, seperti terancamnya keselamatan pasien salah satunya kesalahan pemberian obat, kesalahan tersebut dapat berdampak ke rumah sakit dan akan mendapatkan penilaian yang buruk, jumlah pasien dapat dilihat berdasarkan dari kualitas pelayanan perawat kepada pasien (Morton et al., 2020; Tamata et al., 2021).

Dalam penelitian pengaruh kualitas pelayanan, pada tahun 2020 jumlah kunjungan atau pasien di rumah sakit Anna di rawat jalan sebanyak 12.494 pasien dan pada tahun 2023 hanya mencapai 11.736 pasien, sedangkan di rawat inap tahun 2020 mencapai 9.330 pasien. akan tetapi, pada tahun 2023 hanya mencapai 8.630 pasien (Rekam medis RS. Anna, 2024).

Terlihat jelas di rumah sakit tersebut memiliki penurunan jumlah kunjungan rumah sakit yang dikarenakan adanya penilaian ketidakpuasan pasien terkait dengan pelayanan di bagian non medis, seperti ketidakjelasan atas penjelasan bagian pendaftaran perihal jadwal dokter sampai alur pendaftaran, hal ini tidak berkaitan dengan bidang keperawatan (Rekam medis RS. Anna, 2020). Kritik yang telah disampaikan pasien tentang kualitas pelayanan, sesuai dengan hasil yang ada, dan terlihat motivasi kerja sangat berpengaruh dengan tingkat kualitas pelayanan rumah sakit (Fitria & Shaluhiah, 2017).

Motivasi kerja secara umum hanya mencapai angka 15% karyawan di dunia yang memiliki motivasi kerja, serta terlibat ditempat kerja. Di Eropa mencapai 10% karyawan yang memiliki motivasi kerja, sedangkan negara AS mencapai angka 33%, presentase $\leq 40\%$ pegawai menganggap bahwa perusahaan tidak terlalu menghargai karyawan (Bormasa & Sos, 2022).

Negara amerika serikat menduduki angka motivasi kerja perawat sekitar 41% (Meilianti et al., 2022). Menurut PPNI, 2016 Indonesia terdata hanya 50.9% yang memiliki motivasi kerja dari jumlah 296.876 perawat (BPS, 2016). DKI Jakarta menduduki sekitar (24,7%) . Terlihat dari presentase diatas bahwa negara Indonesia memiliki tingkat motivasi tenaga kesehatan sangat rendah yang dikarenakan penurunan jumlah presentase dari tahun sebelumnya dengan mencapai 50.9% dan tahun 2017 hanya mencapai sekitar 24,7 % . (Tim Pokja, 2017).

Hal ini dipengaruhi adanya pendapatan atau *fee* perawat yang sangat rendah, yang tidak memenuhi kesejahteraan para tenaga medis dan tercatat sekitar 175.000 orang, pegawai 98.512 orang dengan presentase 56%. Tingkat resiko yang didapatkan tidak sesuai dengan insentif yang didapatkan dalam perbulan atau pertahun. Akan tetapi motivasi kerja perawat di bekasi, dalam penelitian tentang motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yang berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung mencapai sekitar (31.46%) dan dalam faktor disiplin yang memotivasi kerja dalam kepuasan kerja secara sitimulan terdapat sekitar 70.69% (Maghfiroh, 2020).

Dalam penelitian tentang hubungan antara motivasi perawat di RS Anna dan mengambil 22 responden ditemukan sekitar (78.6%) yang hanya memiliki motivasi kerja

(Mawansyah et al., 2017).

Faktor -faktor yang mempengaruhi motivasi baik faktor internal maupun eksternal menurut Herzberg. Dalam faktor internal yakni berhubungan dengan tanggung jawab, *Achievement*, pekerjaan itu sendiri, pengembangan potensi individual, serta pengakuan sedangkan faktor eksternal berhubungan *quality of supervise*, *inter personal relation*, keadaan lingkungan kerja dan *fee* perawat (Purba, 2017). Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah disampaikan, peneliti bermaksud untuk riset faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat di Rawat Inap Rumah Sakit Anna Bekasi.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah prasyarat untuk kinerja organisasi yang lebih baik. Dalam bahasa latin motivasi yakni *movore* artinya sebuah dorongan, adapun dalam bahasa Indonesia, motivasi adalah suatu *power* yang muncul pada derajat ketekunan maupun berkeinginan kuat dalam melakukan sebuah kegiatan. Motivasi merupakan keadaan yang dapat mempengaruhi perilaku atau semangat seseorang saat bekerja, hal ini sangat berkesinambungan dengan lingkungan kerja, guna mencapai suatu target yang optimal bagi organisasi atau rumah sakit (Ahmad, 2021).

Motivasi kerja adalah faktor yang sangat menentukan tingkat kinerja karyawan dan kualitas pencapaian tujuan, dimana perawat sebagai sumber daya utama dan merupakan bagian penting dari pemberian layanan di rumah sakit untuk mencapai sebuah target yang diinginkan (Anggreini et al., 2019).

Pengertian motivasi yakni

sebuah tingkatan akhir atau hasil individual atau kelompok dalam mengekspresikan sebuah kepuasan maupun tidak puasnya lingkungan sekitar yang berhubungan dengan kinerja (Busro, 2018).

Motivasi berhubungan dengan psikologis individu yang menyatakan adanya rasa ketertarikan terhadap pekerjaan, kepuasan serta tanggung jawab pada pekerjaan yang ditekuni. Tingkah laku individu termotivasi karena adanya keinginan guna meraih tujuan tertentu, apabila adanya motivasi individu akan mempunyai semangat motivasi kerja yang tinggi, apabila tidak adanya motivasi karyawan, akan tidak ada semangat menjalankan pekerjaannya, dan motivasi sangatlah penting (Sanusi Hamid, 2014).

Peran perawat

Peran perawat yakni sebuah kegiatan yang dilakukan perawat dan memiliki sebuah kewenangan guna memberikan asuhan keperawatan secara profesional dan dilakukan juga sesuai dengan kode etik keperawatan. Hal ini perawat memiliki peran penting dalam melaksanakan asuhan keperawatan (Vitrianingsih & Budiarsih, 2019).

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis *design* yang akan digunakan dalam penelitian yakni kuantitatif dengan rancangan penelitian *correlation study*. Pendekatan yang akan dilakukan dalam penelitian menggunakan cara *cross-sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Anna Bekasi yang berjumlah 50 orang. Penelitian yang akan digunakan oleh peneliti yakni total sampling dengan teknik ini dapat menggunakan semua jumlah populasi sample yang ada yakni sebanyak 50 orang perawat.

Pada penelitian ini jumlah sampel yang dipilih berdasarkan pada kriteria inklusi perawat di rawat inap, perawat pelaksana yang bekerja di Rumah Sakit Anna Bekasi, perawat yang bersedia menjadi responden, perawat pelaksana rawat inap. Kriteria eksklusi perawat yang tidak bersedia menjadi responden dan perawat yang memiliki jabatan sebagai kepala ruangan. Dalam uji statistik yang dilakukan oleh peneliti yakni uji *Chi Square* dengan tabel 2x2 serta melakukan pengolahan data melalui SPSS.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hubungan Kolerasi Antar Individual Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Rawat Inap Rumah Sakit Anna Bekasi

Kolerasi antar individual	Motivasi						Total	P- Value
	Tinggi		Sedang		Rendah			
	n	%	n	%	N	%	N	
Baik	31	91,2	3	8,8	0	0	34	0,029
Kurang Baik	0	0	16	100	0	0	16	
Total	31	62	19	38	0	0	50	

Berdasarkan Tabel 1. menunjukkan bahwa Hasil dari uji statistik *chi square* terdapat nilai p - value= 0,029 (< 0,05). Hal ini

dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kolerasi antar individual dengan motivasi kerja perawat pelaksana di

Rawat Inap Rumah Sakit Anna Bekasi.

Tabel 2. Hubungan Reward Atau Fee Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Rawat Inap Rumah Sakit Anna Bekasi

Reward atau fee	Motivasi					Total		P-Value
	Tinggi		Sedang		Rendah			
	n	%	N	%	N	%	N	
Baik	31	88,6	4	11,4	0	0	35	0,031
Kurang Baik	0	0	15	100	0	0	15	
Total	31	62	19	38	0	0	50	

Berdasarkan Tabel 2. menunjukkan bahwa Hasil dari uji statistik *chi square* terdapat nilai p - value= 0,031 (< 0,05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat

hubungan yang signifikan antara *reward* atau *fee* dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Rawat Inap Rumah Sakit Anna Bekasi.

Tabel 3. Hubungan Tanggung Jawab Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Rawat Inap Rumah Sakit Anna Bekasi

Tanggung jawab	Motivasi					Total		P-Value
	Tinggi		Sedang		Rendah			
	n	%	N	%	N	%	N	
Baik	31	83,7	6	16,3	0	0	37	0,038
Kurang Baik	0	0	13	100	0	0	13	
Total	31	62	19	38	0	0	50	

Berdasarkan Tabel 3. menunjukkan bahwa Hasil dari uji statistik *chi square* terdapat nilai p - value= 0,038 (< 0,05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat

hubungan yang signifikan antara tanggung jawab dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Rawat Inap Rumah Sakit Anna Bekasi.

PEMBAHASAN

Hubungan Kolerasi Antar Individual Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Rawat Inap Rumah Sakit Anna Bekasi

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 50 orang responden di dapatkan sebagian besar reponden memiliki kolerasi antar individual dalam kategori baik yaitu 30 responden (60%) sedangkan kolerasi antar individual dalam kategori rendah yaitu sebanyak 20 responden (40%). Hal ini sama hal nya dengan

motivasi kerja yaitu tara-rata memiliki motivasi kerja baik. Hasil dari uji statistik *chi square* terdapat nilai p - value= 0,005 (< 0,05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kolerasi antar individual dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Rawat Inap RS Anna Bekasi dengan nilai POR 7,944 (95% CI = 2,013 - 31,347) yang berarti kolerasi antar individual dengan kategori baik berpeluang 7,944 kali

lebih besar untuk meningkatkan motivasi kerja perawat.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adyana et al. (2023) menyatakan bahwa kolerasi antar individual pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja perawat di RS X Daerah Kabupate Kolaka. Penelitian selanjutnya juga dilakukan oleh (Duff, 2023), hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara kolerasi antar individual, prestasi kerja, gaji, supervise, dan kondisi kerja dengan motivasi kerja pada pegawai kesehatan di Puskesmas Anggeraja Kabupaten Enrekang.

Menurut Karmilawati et al. (2023) faktor pertama yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah karakteristik individu dan kolerasi antar individual. Karakteristik merupakan ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup, sedangkan karakteristik individu adalah cirri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia melalui unsur karakteristik individu perlu diperhatikan karena mampu memacu semangat kerja serta produktivitas. Menurut Setiawan (2023) karakteristik individu (umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja) menjadi dasar diskriminasi terhadap kelas pekerja, sehingga layak untuk diketahui seberapa erat kaitannya terhadap hasil kerja.

Kolerasi antar individual merupakan suatu hubungan timbal balik antara dua orang atau lebih, yang saling memengaruhi satu sama

lain. Hubungan timbal balik ini menandakan adanya pemberian serta penerimaan pesan dan respons dari kedua individu. Sehingga dengan adanya hubungan timbal balik antara dua orang dapat terbentuknya suatu motivasi karena mereka akan semakin meyakini bahwa adanya suatu dukungan dalam melakukan suatu hal atau kerjaan. (Putri, 2022).

Hubungan Reward Atau Fee Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Rawat Inap Rumah Sakit Anna Bekasi

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 50 orang responden di dapatkan bahwa responden memiliki reward dalam kategori baik yaitu 25 responden (50%), dan responden memiliki reward kategori kurang baik yaitu 25 responden (50%). Hasil dari uji statistik *chi square* terdapat nilai $p - value = 0,000$ ($< 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *reward* atau *fee* dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Rawat Inap Rumah Sakit Anna Bekasi. dengan nilai POR 30,545 (95% CI = 3,556 - 262,389) yang berarti reward atau fee dengan kategori baik berpeluang 30,545 kali lebih besar untuk meningkatkan motivasi kerja perawat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh HUSNA (2023) yang mendapat hasil bahwa ada hubungan signifikan pemberian reward dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Ruang Inap RS Paru dr. Ario Wirawan Salatiga mayoritas responden mengatakan bahwa kebutuhan dasar seperti untuk makan, belanja sudah terpenuhi, adanya insentif yang menjadikan mereka semangat dalam bekerja dan perawat dilibatkan dalam kegiatan rumah sakit. Adanya kesempatan untuk mengikuti pelatihan untuk

meningkatkan ketrampilan dan kemampuan juga merupakan reward bagi mereka. Hal ini didukung juga oleh penelitian Nasrip et al. (2023) dengan hasil p value 0,000 dalam penelitiannya menunjukkan bahwa tingkat pemberian reward kategori sedang (72,2%), tingkat motivasi kerja kategori sedang (66,7%) dan tingkat pemberian reward kategori rendah (9,3%), tingkat motivasi kurang (7,4%) Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa pemberian reward mempunyai hubungan dan pengaruh terhadap tingkat motivasi kerja perawat.

Menurut Rahmadania and Aly (2023), setiap Individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hirarki dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Setiap kali kebutuhan pada tingkat yang paling rendah telah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi. Pada tingkat yang paling bawah, dicantumkan berbagai kebutuhan dasar yang bersifat biologis, kemudian pada tingkatan yang paling tinggi dicantumkan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Perawat merasa bahwa apa yang mereka lakukan didalam pekerjaan mendapatkan penghargaan yang baik dari pihak manajemen rumah sakit serta adanya kesempatan untuk bekerja di area pengembangan untuk meningkatkan karir.

Hubungan Tanggung Jawab Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Rawat Inap Rumah Sakit Anna Bekasi

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 50 orang responden di dapatkan sebagian besar reponden memiliki tanggung jawab dalam kategori baik yaitu 33 responden (66%), sedangkan responden yang

memiliki tanggung jawab dalam kategori rendah yaitu 17 responden (34%). Hasil dari uji statistik chi square terdapat nilai p - value= 0,004 ($< 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tanggung jawab dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Rawat Inap Rumah Sakit Anna Bekasi. dengan nilai POR 8 (95% CI = 2,062 - 31,041) yang berarti tanggung jawab dengan kategori baik berpeluang 8 kali lebih besar untuk meningkatkan motivasi kerja perawat

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumarni et al. (2023) yang menyatakan bahwa sebanyak 17 (77,3%) responden memiliki motivasi rendah. Sedangkan dari 19 responden yang memiliki tanggung jawab tinggi, sebanyak 94 (68,4%) responden memiliki motivasi tinggi. Hasil uji statistik diperoleh nilai p value = 0,009 ($< 0,05$) berarti ada hubungan yang bermakna antara tanggung jawab dengan motivasi kerja perawat. Menurut Penida (2023), tanggung jawab merupakan kesanggupan seorang personal dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.

Motivasi Kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Banyak teori yang berkaitan dengan motivasi. Menurut Herzberg's (1959) yang terkenal dengan teori dua faktor mengatakan bahwa, seseorang akan melakukan sesuatu dipengaruhi oleh faktor isi pekerjaan (prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan potensi individu) dan faktor higienis (gaji atau upah/insentif, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi, supervisi) (Herwati et al., 2023).

Tanggung jawab yang dilakukan oleh perawat tidak hanya dilihat dari absensi tetapi harus diimbangi dengan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Upaya peningkatan tanggung jawab perawat pelaksana di ruang rawat inap oleh pengelola rumah sakit seperti dengan memberikan hari libur secara bergantian kepada semua perawat pelaksana. Selalu melakukan pertemuan secara berkala untuk menanyakan permasalahan setiap perawat dan melibatkan perawat pelaksana dalam pembuatan jadwal dinas, sehingga diharapkan tanggung jawab perawat pelaksana dapat meningkat (Arbani, 2023).

KESIMPULAN

Karakteristik responden memiliki usia dewasa muda dengan jenis kelamin perempuan frekuensi sebanyak 50 dengan kelulusan D3 dengan jumlah 37 orang (74%) dibandingkan ners yang hanya 13 orang (26%) dan lama kerja responden rata-rata < 5 tahun dengan jumlah 39 orang. Memiliki hubungan dengan kolerasi antar individual dengan baik pada 30 responden (60 %). Memiliki hubungan antara motivasi kerja perawat dengan *reward* atau *fee* yang baik pada 25 responden (50%) dan berpeluang sebanyak 30,545. Tanggung jawab perawat memiliki kategori baik pada 33 responden (66%) dan berpeluang 8 kali lebih besar untuk meningkatkan motivasi kerja

SARAN

Menggunakan rancangan penelitian yang lain seperti *mix methods* untuk mendapatkan informasi mendalam terkait motivasi kerja perawat. Melakukan penelitian lanjutan mengenai faktor lain yang berhubungan dengan motivasi kerja

perawat seperti di dalam teori Herzberg serta diharapkan tidak hanya melakukan analisa bivariat tetapi sampai multivariat untuk mengetahui analisa faktor dominan yang berhubungan dengan penerapan budaya keselamatan pasien.

DAFTAR PUSTAKA

- Adyana, W. N. A., Kumalasari, F., & Astaginy, N. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buton Tengah. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 1(2), 233-239.
- Ahmad, S. (2021). Motivation And Performance: A Psychological Process. *International Journal Of Business And Management Research*, 9(2), 104-112.
- Anggreini, Y. D., Kirana, W., & Kumalasari, R. D. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Yarsi Pontianak. *Khatulistiwa Nursing Journal*, 1(2).
- Arbani, A. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pt Rajawali Citra Televisi Indonesia)* Universitas Nasional].
- Ayalew, F., Kibwana, S., Shawula, S., Misganaw, E., Abosse, Z., Van Roosmalen, J., . . . Mariam, D. W. (2019). Understanding Job Satisfaction And Motivation Among Nurses In Public Health Facilities Of Ethiopia: A Cross-Sectional Study. *Bmc Nursing*, 18, 1-13.
- Baljoon, R. A., Banjar, H. E., & Banakhar, M. A. (2018). Nurses'

- Work Motivation And The Factors Affecting It: A Scoping Review. *International Journal Of Nursing & Clinical Practices*, 5(1), 277.
- Bormasa, M. F., & Sos, S. (2022). *Kepemimpinan Dan Efektivitas Kerja*. Cv Pena Persada.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Duff, P. B. (2023). " Jezebel," Paul, And The Problem Of Mixed Marriage. *Receptions Of Paul During The First Two Centuries: Exploration Of The Jewish Matrix Of Early Christianity*, 97.
- Fitria, N., & Shaluhiah, Z. (2017). Analisis Pelaksanaan Komunikasi Terapeutik Perawat Di Ruang Rawat Inap Rs Pemerintah Dan Rs Swasta. *Jurnal Promosi Kesehatan Indonesia*, 12(2), 191-208.
- Hee, O. C., Kamaludin, N. H., & Ping, L. L. (2016). Motivation And Job Performance Among Nurses In The Health Tourism Hospital In Malaysia. *International Review Of Management And Marketing*, 6(4), 668-672.
- Herwati, H., Tri, R., Arsyil, W., Deetje, J. S., Siti, Z., Kholis, A., . . . Barlian, K. (2023). Motivasi Dalam Pendidikan (Konsep-Teori-Aplikasi).
- Husna, R. (2023). Hubungan Pemberian Reward Dengan Motivasi Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi Tahun 2023.
- Karmilawati, K., Kurniawansyah, K., & Rahayu, S. (2023). Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 11(3), 489-500.
- Kemenkes, R. (2020). Permenkes No 3 Tahun 2020 Tentang Klasifikasi Dan Perizinan Rumah Sakit. *Tentang Klasifikasi Dan Perizinan Rumah Sakit*, 3, 1-80.
- Lu, H., Zhao, Y., & While, A. (2019). Job Satisfaction Among Hospital Nurses: A Literature Review. *International Journal Of Nursing Studies*, 94, 21-31.
- Maghfiroh, W. (2020). Persepsi Klien Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemanfaatan Layanan Rawat Jalan Di Puskesmas Klabang Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Keperawatan Profesional*, 8(2), 53-68.
- Mawansyah, L. T., Asfian, P., & Saptaputra, S. (2017). *Hubungan Pengetahuan Sikap Dan Motivasi Kerja Perawat Dengan Pelaksanaan Patient Safety Di Rumah Sakit Santa Anna Kendari 2017* [Haluoleo University].
- Meilianti, S., Matuluko, A., Ibrahim, N., Uzman, N., & Bates, I. (2022). A Global Study On Job And Career Satisfaction Of Early-Career Pharmacists And Pharmaceutical Scientists. *Exploratory Research In Clinical And Social Pharmacy*, 5, 100110.
- Morton, D., Topper, K., Bowers, C., Jardien-Baboo, S., Nyangeni, T., & Mabitja, M. (2020). Job Satisfaction Of Nurses Working In Public Hospitals: Perceptions Of Nurse Unit Managers In South Africa. *British Journal Of Nursing*, 29(17), 1024-1029.
- Nasrip, M., Kirana, K. C., & Hadi, S. (2023). Analisis Personality, Burnout Syndrome Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Dinas Pendidikan Pemuda Dan

- Olahraga Kabupaten Bantul. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(2), 637-651.
- Nasution, J. F. (2018). Strategi Peningkatan Mutu Pelayanan Di Rumah Sakit Umum Padangsidempuan. *At-Tijarah: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis Islam*, 4(1), 68-81.
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). The Influence Of Work Environment And Competence On Motivation And Its Impact On Employee Performance In Health Sector. 3rd Asia Pacific International Conference Of Management And Business Science (Aicmb 2019),
- Penida, I. (2023). *Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung Universitas Mahasaraswati Denpasar*].
- Purba, M. A. (2017). Studi Identifikasi Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pada Karyawan Pt. London Sumatera Indonesia Tbk Kebun Gunung Malayu.
- Rahmadania, A., & Aly, H. N. (2023). Implementasi Teori Hirarchy Of Needs Maslow Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Di Yayasan Cahaya Generasi Islam Kota Bengkulu. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (Jpdk)*, 5(4), 261-272.
- Sanusi Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Deepublish.
- Setiawan, R. (2023). Perilaku Organisasi. In: Cv. Azka Pustaka.
- Sumarni, T., Rakhmawati, A. N., & Suhendro, A. (2023). Komitmen Organisasi Dan Perilaku Caring Perawat Di Ruang Rawat Inap Rs Dadi Keluarga. *Ji-Kes (Jurnal Ilmu Kesehatan)*, 6(2), 194-204.
- Suswati, E. (2022). *Motivasi Kerja*. Media Nusa Creative (Mnc Publishing).
- Tamata, A. T., Mohammadnezhad, M., & Tamani, L. (2021). Registered Nurses' Perceptions On The Factors Affecting Nursing Shortage In The Republic Of Vanuatu Hospitals: A Qualitative Study. *Plos One*, 16(5), E0251890.
- Thompson, A. S. (2021). *The Role Of Context In Language Teachers' Self Development And Motivation: Perspectives From Multilingual Settings* (Vol. 13). Multilingual Matters.
- Tim Pokja, S. (2017). Ppni. *Standar Luaran Keperawatan Indonesia. Jakarta Selatan: Dpp Ppni Ppni*.
- Vitrianingsih, Y., & Budiarsih, B. (2019). Pelimpahan Wewenang Dokter Kepada Profesi Perawat Dalam Tindakan Medis Dari Perspektif Hukum. *Jurnal Hukum Magnum Opus*, 2(2), 457081.