

## HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD PANGLIMA SEBAYA TANAH GROGOT KALIMANTAN TIMUR

Nikita Yaffa Netanya\*, Adisti A. Rumayar\*, Franckie R. R Maramis\*

\*Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado

### ABSTRAK

Kinerja sering dikaitkan dengan pekerjaan seseorang yang mengantarkan pada suatu bentuk seseorang yang bekerja dan melihat seberapa banyak hasil yang diperoleh dari pekerjaan itu. Dalam kinerja istilah motivasi penting karena merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja baik individu maupun organisasi dalam memenuhi kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya. Perawat sebagai tenaga kesehatan di rumah sakit memiliki peranan penting dalam mencapai pembangunan kesehatan. Keberhasilan dari pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi dari perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas bagi pasien. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Panglima Sebaya Tanah Grogot Kalimantan Timur. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan desain survei analitik menggunakan pendekatan Cross Sectional. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara menggunakan kuesioner. Hasil analisis statistik menggunakan Chi-Square dengan tingkat CI (confident Interval) 95% dan tingkat kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Dimana nilai probabilitas yang diperoleh  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Panglima Sebaya Tanah Grogot. Saran bagi penelitian ini yaitu adanya evaluasi terhadap kesejahteraan perawat baik dalam segi sarana dan prasarana, dan dalam pemberian penghargaan atau reward kepada perawat

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Kinerja Perawat

### ABSTRACT

Performance is often associated with someone's work that leads to the form of someone who works and see how much results are obtained from the job. In the performance of the term motivation is important because it is one of the elements that affects the performance of both individuals and organizations in meeting their needs, a person will behave in accordance with the encouragement and what underlies his behavior. Nurses as one of the health workers in the hospital play an important role in efforts to achieve health development goals. The success of health services depends on the participation of nurses in providing quality nursing care for patients. This research is to determine the Relation between the work motivation and the performance of nurses in the inpatient ward of Panglima Sebaya Tanah Grogot Hospital, East Kalimantan. The type of this research is quantitative research with analytic survey design with a Cross Sectional approach. The time of this research was conducted from July to August 2019. The sample in this research were all nurses in the inpatient room of the Regional Commander in chief with 178 respondents. Based on the results of statistical analysis using Chi-Square with a 95% confidence interval and an error rate of 5% ( $\alpha = 0.05$ ). Where the probability value obtained is  $0,000 < 0.05$ . So it can be concluded that there is a relationship between work motivation and the performance of nurses in the inpatient room of the Tanah Grogot Panglima Hospital. This is needed to evaluate the welfare of nurses both in terms of facilities and infrastructure, and in giving awards to nurses.

**Keywords:** Work Motivation, Nurses Performance

### PENDAHULUAN

Istilah kinerja sering dikaitkan dengan pekerjaan seseorang yang mengantarkan

pada suatu bentuk seseorang yang bekerja dan melihat seberapa banyak hasil yang diperoleh dari pekerjaan itu.

Dalam kinerja istilah motivasi penting karena merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja baik individu maupun organisasi dalam memenuhi kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi, sebaliknya motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah.

Motivasi kerja merupakan alasan yang terjadi pada situasi lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi. Keberhasilan dan kegagalan organisasi sering dikaitkan dengan motivasi kerja. Pada dasarnya manusia sering menginginkan hasil yang maksimal sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperolehnya. Jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Kata motivasi kerja sering dikaitkan dalam konteks manajemen kinerja yang memiliki pengertian pada sesuatu yang terselesaikan baik secara individu maupun kelompok. Motivasi kerja membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan hasil secara optimal dari kemampuan

dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Sikap mental proaktif dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal (Suryani dan John, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Finarti dkk (2016), tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Stres Kerja dengan Kinerja Perawat bahwa Ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi, stres kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Ratu Zalecha Martapura yaitu hubungan yang positif. Hal tersebut serupa dengan penelitian dari Damayanti dan Slamet (2017), bahwa disiplin kerja, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja perawat di RSUD Blambangan Banyuwangi Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara dukungan organisasi, disiplin kerja, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja perawat pada perawat RSUD Blambangan Banyuwangi.

Rumah Sakit Umum Daerah Panglima Sebaya Tanah Grogot merupakan rumah sakit umum daerah yang terletak di Kabupaten Paser, Kecamatan Tanah Grogot, Kalimantan Timur. Rumah sakit Panglima Sebaya merupakan satu-satunya rumah sakit yang ada di Kabupaten Paser, dengan status tipe C berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik

Indonesia Nomor 490/MENKES/SK/V/19 tanggal 20 Mei 1997 dimana rumah sakit ini mampu memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh.

Penelitian ini dilakukan di ruang rawat inap RSUD Panglima Sebaya Kabupaten Paser, dengan total jumlah perawat keseluruhan di ruang rawat inap sebanyak 178 perawat. Penulis memilih ruang rawat inap sebagai tempat penelitian karena aktivitas di ruang rawat inap dinilai begitu tinggi. Dengan aktivitas yang begitu tinggi perawat di RSUD Panglima Sebaya sering mengalami keterlambatan insentif, hal tersebut dianggap mempengaruhi kinerja karena pemberian insentif dianggap sebagai motivator dimana setiap orang ingin bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif yang sesuai dengan hasil kerja yang telah diberikan. Dari permasalahan tersebut penulis ingin mengetahui hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Panglima Sebaya.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei analitik dengan rancangan *cross sectional* (studi potong lintang) dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat. Lokasi Penelitian ini dilaksanakan di ruang

rawat inap RSUD Panglima Sebaya Kecamatan Tanah Grogot Kabupaten Paser Kalimantan Timur pada bulan Juni - Agustus 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di ruang rawat inap sebanyak 178 perawat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik responden

Karakteristik responden		n	%
Usia	20-29 Tahun	51	28.7
	30-39 tahun	95	53.4
	40- 49 tahun	24	13.5
	>50 tahun	8	4.5
Jenis kelamin	Laki-laki	78	43.8
	Perempuan	100	56.2
Pendidikan terakhir	D III	141	79.2
	S 1	37	20.8
Status Perkawinan	Kawin	128	71.9
	Belum Kawin	50	28.1
Masa kerja	< 1 tahun	17	9.6
	1-4 tahun	78	43.8
	5-9 Tahun	65	36.5
	>10 tahun	18	10.1

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa, untuk karakteristik responden golongan umur terbanyak berada pada golongan umur 30-39 tahun berjumlah 95 (53.4%) responden, dan golongan umur yang sedikit berada pada golongan umur 50 tahun keatas berjumlah 8 (4.5%) responden.

Untuk karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terbanyak pada perempuan dengan jumlah 100 (56.2%) responden, dan sedikit pada

laki-laki berjumlah 78 (43.8%) responden. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir terbanyak berada pada D III berjumlah 141 (79.2%) responden, dan yang sedikit yaitu pada S1 berjumlah 37 (20.8%) responden.

Untuk karakteristik responden berdasarkan status terbanyak pada yang sudah kawin berjumlah 128 (71.9%) responden, dan yang sedikit yaitu belum kawin berjumlah 50 (28.1%) responden. Untuk karakteristik berdasarkan masa kerja terbanyak yaitu pada kategori 1-4 tahun sebanyak 78 (43.8%) responden, dan yang paling sedikit berada pada kategori 1 tahun kebawah yaitu sebanyak 17 (9.6%) responden.

**Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Panglima Sebaya**

Tabel 2. hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Panglima Sebaya Tanah Grogot

Motivasi Kerja	Kinerja Perawat		Total (n)	p value
	Baik	Kurang Baik		
	n	n		
Baik	69	22	91	0,000
Kurang Baik	27	60	87	
Total	96	82	178	

Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di rumah sakit Panglima

Sebaya di dapatkan hasil responden dengan motivasi baik dengan kinerja perawat baik berjumlah 69 (75.8%) responden, dan untuk motivasi baik dengan kinerja kurang baik berjumlah 22 (24.2%). Untuk motivasi kurang baik dengan kinerja baik berjumlah 27 (31.0%) responden, dan untuk motivasi kurang baik dengan kinerja kurang baik berjumlah 60 (69.0%) responden.

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan *Chi-Square* dengan tingkat CI (*confident Interval*) 95% dan tingkat kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Dimana nilai probabilitas yang diperoleh  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Panglima Sebaya Tanah Grogot.

**Kinerja Perawat**

Berdasarkan hasil penelitian di RSUD Panglima Sebaya dari 178 perawat yang menjadi responden dalam penelitian, hasil tersebut diperoleh dari nilai median sebesar 123 kemudian dijadikan sebagai batas penentuan tingkatan motivasi kerja perawat di ruangan rawat inap RSUD Panglima Sebaya menunjukkan bahwa sebanyak 96 (53.9%) responden menilai kinerja perawat dalam kategori baik sedangkan 82 (46.1%) responden menilai

kinerja perawat dalam kategori kurang baik. Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar perawat mempunyai kinerja yang baik.

Berdasarkan jawaban dari responden dapat dilihat bahwa dari 178 responden ada beberapa hal yang tidak pernah dilakukan oleh beberapa perawat salah satunya yang terbanyak adalah melarang pasien atau keluarga pasien merokok dalam ruangan yaitu sebanyak 23 perawat, hal tersebut dikarenakan jarang didapati pasien atau keluarga pasien merokok di ruangan instalasi. Selanjutnya yaitu memperkenalkan diri saat mengunjungi pasien yaitu sebanyak 8 perawat, hal tersebut dikarenakan perawat menganggap sudah menggunakan tanda pengenalan jadi tidak perlu lagi untuk memperkenalkan diri.

Berdasarkan jawaban dari responden dapat dilihat ada beberapa hal juga yang tidak pernah dilakukan oleh perawat yang tergolong dalam motivasi ekstrinsik: lingkungan kerja, hubungan kerja antar individu, dan rasa aman, (Uno, 2017) yaitu seperti tidak pernah bersedia dan terbuka menerima kritik dan saran perawat lain, bersikap baik dalam menerima masukan pendapat perawat lain, dan membantu pekerjaan perawat lain dalam menyelesaikan tugas kerja. Perilaku tersebut diperlukan peran dari pemimpin dalam mengatasi permasalahan tersebut untuk dapat

menciptakan hubungan kerja yang sehat, membangun hubungan interpersonal menunjukkan hubungan antar sesama rekan kerja atau atasan dan bawahan dimana kemungkinan seseorang merasa tidak dapat bergaul dengan atasan atau rekan kerjanya maka dari itu diperlukan pembangunan komunikasi yang baik dan mencegah kegagalan komunikasi dalam lingkungan kerja, membangun kerja sama tim dengan melakukan pendekatan antara sesama perawat agar tercipta hubungan yang harmonis sehingga menghasilkan kinerja yang diharapkan (Uno, 2017). Hubungan harmonis juga bisa dibangun oleh peran dari pemimpin seperti yang terdapat dari penelitian Lumantow dkk (2017) bahwa Terdapat hubungan antara Kepemimpinan dan Motivasi dengan Kinerja Tenaga kesehatan di Puskesmas Kawangkoan.

Kinerja berkaitan dengan sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peranan perseorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi-kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi, apakah dalam suatu peranan tertentu, atau secara lebih umum yang berkaitan dengan kompetensi, peran seseorang dan tujuan organisasi (Uno, 2015). Seperti contoh peran seorang perawat dalam melayani pasien dengan selalu bersikap

ramah dapat dimulai dari hal-hal yang sederhana dengan memperkenalkan diri setiap kali mengunjungi pasien dan selalu mengontrol setiap kebutuhan dan kenyamanan dari pasien.

### **Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian di RSUD Panglima Sebaya, dari 178 perawat yang menjadi responden menunjukkan bahwa sebanyak 91 (51.1) perawat merasa mendapatkan motivasi yang baik, dan 87 (48.9) perawat merasa mempunyai motivasi yang kurang baik. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat yang ada memiliki motivasi yang baik, walaupun masih terdapat banyak perawat yang kurang memiliki motivasi yang baik.

Berdasarkan jawaban dari responden dapat dilihat dari 178 responden ada beberapa hal yang kurang atau tidak disetujui oleh sebagian besar perawat yaitu seperti ruangan kerja dan fasilitas dalam bekerja yang kurang memadai serta perawat merasa bahwa prestasi yang sudah dicapai belum cukup memuaskan dan kurangnya penghargaan yang didapat oleh perawat melalui hasil kerja yang telah dicapai.

Menurut Herzberg salah satu indikator yang tergolong sebagai motivasi yaitu kondisi kerja (*working condition*) dimana masing-masing manajer dapat berperan dalam berbagai

hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai. Misalnya ruangan khusus bagi unitnya, penerangan, perabotan suhu udara dan kondisi fisik lainnya. Menurut Herzberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan-kebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi. Pemimpin juga harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan pegawai yang dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti pemberian *reward* (sertifikat penghargaan atau uang tunai). Penelitian dari Bukunusa dkk (2017) dimana pimpinan Rumah sakit agar berupaya untuk meningkatkan sistem insentif yang ada di Rumah sakit

Motivasi erat hubungannya dengan perilaku dan prestasi kerja. Hal ini memberi arti bahwa makin baik motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya maka makin baik pula prestasi kerjanya, atau sebaliknya. Motivasi diarahkan untuk mencapai tujuan, pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan. Itulah sebabnya perumusan tujuan dalam suatu organisasi haruslah jelas dan rasional. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah

memahami dan melaksanakannya (Uno, 2017).

### **Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat**

Berdasarkan hasil penelitian ada sebanyak 22 responden yang memiliki motivasi baik namun kinerjanya kurang baik, yang berarti perawat hanya mempunyai motivasi namun tidak memiliki tindakan dalam menghasilkan kinerja yang baik. Dari jawaban responden ada yang kurang dilakukan oleh perawat seperti izin jika tidak masuk kerja, hal tersebut dianggap tidak baik karena dapat menimbulkan kekacauan dalam bekerja jika seorang perawat tidak memberikan kejelasan karena sering tidak memberikan keterangan disaat tidak masuk kerja hal tersebut bertolak belakang dengan motivasi yang dimiliki oleh perawat yang ada karena dapat dilihat dari pernyataan yang banyak disetujui oleh perawat yaitu perawat ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja.

Hal tersebut tidak sejalan dengan apa yang diberikan perawat dalam menghasilkan kinerjanya, motivasi memerlukan kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya sebagai ukuran intensitas, bila seorang termotivasi maka dia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menentukan

kinerja yang tinggi. Oleh karena itu diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian ada sebanyak 27 responden memiliki motivasi kurang baik namun kinerja yang dihasilkan baik, dari jawaban responden banyak yang menjawab setuju dengan pernyataan adanya pengawasan dari atasan pada perawat dalam melaksanakan pekerjaan dan pernyataan atasan saya selalu memperhatikan dan memberikan bimbingan serta arahan dalam melakukan proses keperawatan dan juga ada beberapa pernyataan yang tidak disetujui oleh responden seperti ruangan tempat bekerja cukup luas, fasilitas di tempat kerja mendukung dalam kelancaran bekerja, serta pernyataan saya selalu diberikan penghargaan terhadap hasil kerja saya yang baik. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian dari Suryono dkk (2017) bahwa tidak terdapat hubungan yang secara statistik antara prestasi kerja dan perilaku kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Amurang kecamatan Amurang Kabupaten Minahasa Selatan.

Dari hasil tersebut perawat yang memiliki motivasi kurang baik namun mempunyai kinerja yang baik dikarenakan pengawasan yang sering dilakukan oleh atasan dalam mengawasi

pekerjaan setiap perawat yang ada di ruang rawat inap dan juga atasan selalu memperhatikan dan memberikan bimbingan serta arahan dalam perawat melakukan proses keperawatan sehingga perawat harus dituntut dalam memberikan kinerja yang baik.

Namun dalam penekanan kerja yang diberikan oleh instansi, perawat merasa bahwa imbalan yang diperoleh tidak sesuai dengan kinerja yang telah diberikan seperti instansi kurang memenuhi dalam memberikan ruangan dan fasilitas kerja yang dapat mendukung berjalannya proses kelancaran bekerja, serta kurangnya diberikan penghargaan atau *reward* terhadap hasil kerja yang telah diberikan oleh perawat. Penelitian dari Buamona dkk (2018) pemberian *reward* di sarankan untuk memperthankan motivasi kerja dan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Sanana Kabupaten Kepulauan Sula.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan, serta indikator-indikator dalam motivasi harus diperhatikan agar dapat tercipta hubungan kerja yang baik dan saling

menguntungkan antara instansi dan karyawan (Uno, 2017).

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh Kasubay (2017) tentang Hubungan antara Pelatihan dan Motivasi kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Tingkat III R.W Mongisidi Manado dengan pendekatan *cross sectional* atau studi potong lintang dengan jumlah sampel sebanyak 89 perawat dimana terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat dengan hasil menunjukkan  $p = 0,000 < 0,05$

Penelitian lainnya oleh Darmayanti (2015) terhadap perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Pontianak tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat dengan menggunakan rancangan *cross sectional* jumlah sampel sbanyak 37 responden didapatkan bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut dengan hasil menunjukan  $p = 0,001 < 0,05$

Dalam penelitian internasional terdapat banyak yang telah meneliti mengenai Motivasi dan Kinerja perawat seperti dalam penelitian dari Galetta dkk (2016) mengenai *The effect of work motivation on a sample of nurses in an Italian healthcare setting*. Terdapat bahwa motivasi terkontrol tidak menunjukkan efek mediasi pada hubungan itu.

Panda ngan lainnya dalam penelitian dari Deressa (2019) mengenai *Work motivation and its effects on organizational performance: the case of nurses in Hawassa public and private hospitals: Mixed method study approach*. Ditemukan bahwa mayoritas (64,1%) perawat merasakan motivasi sebagai motivator. Mendapatkan dorongan, pengakuan, dan insentif finansial yang prospektif adalah deskripsi utama yang diberikan perawat kepada motivasi. Peningkatan kinerja, kepuasan kerja, semangat tim yang baik, kepuasan pasien dan keterikatan pekerjaan adalah efek yang dilaporkan dari motivasi perawat.

### **KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada 178 perawat mengenai hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Panglima Sebaya, dapat disimpulkan:

1. Terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Panglima Sebaya.

### **SARAN**

1. Bagi Perawat  
Perawat yang memiliki kinerja baik diharapkan untuk dapat mempertahankan kinerjanya

dengan tetap menjalankan tugas dan pelayanan sesuai dengan aturan yang berlaku. Perawat yang memiliki kinerja yang kurang baik disarankan untuk dapat lebih memperhatikan setiap pekerjaan yang ditugaskan sehingga dapat mencapai kinerja yang diharapkan oleh institusi.

#### 2. Bagi Rumah Sakit

Perlu adanya evaluasi terhadap kesjahteraan perawat baik dalam segi sarana dan prasarana, dan dalam pemberian penghargaan atau *reward* kepada perawat yang memiliki kinerja yang baik serta selalu memberikan motivasi kepada perawat dalam menjalankan tugas pelayanan sehingga perawat dapat selalu merasakan termotivasi dan dapat memberikan kinerja yang baik.

#### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran bagi peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian berkelanjutan mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja menggunakan metode penelitian kualitatif dan desain penelitian yang lain. Hal ini perlu dilakukan untuk mendapatkan hasil yang lebih dalam mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Damayanti N, Slamet R. 2017. *Pengaruh Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Perawat di RSUD Blambangan Banyuwangi*. UNITOMO, (Online), (<http://repository.unitomo.ac.id/300/>, diakses 20 Mei 2019).
- Darmayanti R, Parjo, Maulana MA. 2015. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Pontianak. *JURNAL PRONERS*, (Online), Vol. 3 No. 1, (<http://jurnal.untan.ac.id/index.php/jmkeperawatanFK/article/view/10999>, diakses 19 Mei 2019).
- Deressa AT. 2019. *Work motivation and its effects on organizational performance: the case of nurses in Hawassa public and private hospitals*.
- Finarti DR, Bachril AA, Arifin S. 2016. Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD
- Kasubay I, Rumayar AA, Malonda N. 2017. Hubungan antara Pelatihan dan Motivasi kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit tingkat III RW Mongisidi Manado. *MEDKES*, (Online), Vol. 9, No. 3, (<https://ejournalhealth.com/index.php/medkes/article/view/332>, diakses 19 Mei 2019).
- Salawangi GE, Kolibu FK, Wowor R. 2018. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna
- Suryani KN, John EHJ. 2018. *Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Uno H, Lamatenggo N. 2015. *Teori Kinerja dan Pengukurannya: Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uno H. 2017. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zalecha Martapura. Online, Vol. 1, No. 2, (file:///C:/Users/Lenovo/AppData/Local/Temp/255947-hubungan-gaya-kepemimpinan-motivasi-stre-766b1ec8.pdf, diakses 20 Mei 2019).
- Lumantow Y, Mandagi CKF, Rumayar AA. 2017. Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kawangkoan. *Kesmas*. (Online). Vol. 9, No. 3. (<http://www.ejournalhealth.com/index.php/medkes/article/view/347>, diakses Oktober 2019).
- Suryono LK, Rumayar AA, Maramis FRR. 2017. Hubungan antara Prestasi Kerja dan Perilaku Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Amurang Kabupaten Minahasa Selatan. *Kesmas*. (Online). Vol. 9, No. 3. (<https://ejournalhealth.com/index.php/medkes/article/view/366>, diakses Oktober 2019).
- Bukunusa C, Rumayar AA, Engkeng S. 2017. Hubungan antara Pemberian Insentif dan Motivasi dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. dr.v.l.Ratumbuang Manado. *Kesmas*. (Online). Vol. 9, No. 3. (<https://ejournalhealth.com/index.php/medkes/article/view/352>, diakses Oktober 2019)