



ARTIKEL RISET

URL artikel: <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph2304>

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BATARA GURU

^KAR Sulfira¹, Arni Risqiani Ruzyidi²

^{1,2}Peminatan Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

Email Penulis Korespondensi (^K): sulfirasunali137@gmail.com sulfirasunali137@gmail.com¹, arni_mars@yahoo.com²

ABSTRAK

RSUD Batara Guru banyak mendapat keluhan mengenai kualitas pelayanan kesehatan dari masyarakat terutama dari pasien dan keluarganya. Mereka kebanyakan mengeluhkan kualitas pelayanan pigak rumah sakit yang kurang maksimal, mulai dari kurang ramahnya tenaga medis, hingga pelayanan kesehatan yang diberikan kurang memuaskan pasien dan keluarganya. Untuk mendapatkan informasi mengenai Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Kabupaten Luwu Tahun 2020. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan analitik *cross cectional* menggunakan metode survei. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja perawat pada RSUD Batara Guru Kabupaten Luwu . Sampel dalam penelitian ini sebanyak 87 orang. Hasil analisis regresi dengan probabilitas 0,05 menunjukkan bahwa nilai signifikansi setiap indikator yaitu variabel kepercayaan sig. = 0,447, pembuatan keputusan bersama sig. = 0,730, kejujuran dan konsisten sig. =0,143, keterbukaan dalam berkomunikasi keatas dan kebawah sig. = 0,239, perhatian pada tujuan berkinerja tinggi sig. = 0,004. Hasil penelitian Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepercayaan terhadap motivai kerja perawat, Tidak ada pengaruh yang signifikan antara pembuatan keputusan bersama dalam mengambil keputusan terhadap motivai kerja perawat, Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kejujuran dan konsisten terhadap motivai kerja perawat, Tidak ada pengaruh yang signifikan antara keterbukaan berkomunikasi keatas dan kebawah terhadap motivai kerja perawat, Ada pengaruh yang signifikan antara perhatian pada tujuan berkinerja tinggi terhadap motivai kerja perawat di RSUD Batara Guru Kabupaten Luwu .

Kata kunci : Perawat; Komunikasi organisasi; Motivasi kerja.

Article history :

PUBLISHED BY :

Pusat Kajian dan Pengelola Jurnal
Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI

Address :

Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 (Kampus II UMI)
Makassar, Sulawesi Selatan.

Email :

jurnal.woph@umi.ac.id

Received : 15 Oktober 2020

Received in revised form : 15 Desember 2020

Accepted : 12 Februari 2021

Available online : 30 Oktober 2021

licensed by [Creative Commons Attribution-ShareAlike4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



ABSTRACT

Batara Guru Hospital received many complaints about the quality of health services from the community, especially from patients and their families. They mostly complained about the less than optimal quality of the hospital service, starting from the lack of friendly medical personnel to the health services that were not satisfactory for patients and their families. To get information about the influence of organizational communication on the work motivation of nurses at the Batara Guru Regional General Hospital, Luwu Regency in 2020. This type of research is a quantitative study with a cross-sectional analytic approach using a survey method. This study aims to determine the effect of organizational communication on the work motivation of nurses at Batara Guru Hospital, Luwu Regency in 2020. The sample in this study was 87 people. The results of regression analysis with a probability of 0.05 indicate that the significance value of each indicator is the sig confidence variable. = 0.447, joint decision making sig. = 0.730, honesty and consistent sig. = 0.143, openness in communicating up and down sig. = 0.239, attention to high-performance goals sig. = 0.004. The results of the study There is no significant influence between trust on the work motivation of nurses, There is no significant influence between joint decision making in making decisions on the work motivation of nurses, There is no significant influence between honesty and consistency on the work motivation of nurses, There is no significant effect Between the openness of communicating up and down on the work motivation of nurses, there is a significant influence between attention to high-performance goals on the work motivation of nurses at Batara Guru Hospital, Luwu Regency in 2020

Key words: Nurse; Organizational communication; Work motivation.

PENDAHULUAN

Rumah Sakit dibentuk untuk melayani konsumen dibidang kesehatan. Untuk mencapai sebuah keberhasilan itu memerlukan landasan yang kuat yaitu organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kinerja karyawannya. Sejalan dengan uraian tersebut, salah satu elemen penting di dalam sebuah perusahaan adalah aspek sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena manusia adalah faktor yang paling penting berperan dalam sebuah organisasi/perusahaan. Faktor manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dengan elemen kunci sebuah organisasi/perusahaan.¹

Adanya pegawai maka semua aktivitas dan pekerjaan yang ada dalam organisasi dapat dilaksanakan, memiliki arti dan mempunyai manfaat bagi semua pihak, baik kepada orang-orang yang ada dalam organisasi maupun di lingkungan luar organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, pegawai yang berada dalam suatu organisasi perlu diberdayakan atau dibina sesuai dengan potensi yang dimiliki. Sebagaimana diketahui dalam rangka pembinaan maupun pemberdayaan pegawai bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dari pegawai yang bersangkutan, tetapi yang tidak kalah penting juga diperlukan peran komunikasi untuk mempermudah seseorang berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan.²

Kesuksesan karyawan dan organisasi adalah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja. Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Di dalam diri seseorang selalu akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja.³

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari terjalannya komunikasi yang baik. Konsep hubungan ini berdasarkan rujukan teori yang dikembangkan oleh Hamali (2016) bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk itu seorang pimpinan dituntut agar mampu melakukan komunikasi secara efektif, karena mereka akan memberi instruksi, pengarahan, memotivasi bawahan, melakukan pengawasan dan lain-lain. Komunikasi ini tidak hanya terjadi antara atasan dengan bawahan tetapi juga antara sesama rekan kerja, agar setiap pegawai dapat bekerja dengan baik. Hal ini tentu sangat tidak diharapkan karena dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Banyaknya pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan sesuai target waktu tapi karena kurangnya komunikasi ini dapat membuat pekerjaan tidak terselesaikan sesuai target waktu yang telah ditetapkan.⁴

Hubungan jalinan komunikasi yang lebih erat dan harmonis antara tenaga kesehatan akan berpengaruh pada jalinan kerjasama yang baik dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dari masing-masing tenaga kesehatan.⁵

Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo maka hipotesis pertama diterima. Analisis data dengan menggunakan analisis linier berganda menghasilkan nilai F sebesar 36,873 ini menunjukkan persentase nilai yang sangat besar bagi kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja pegawai lebih dominan dibandingkan dengan Lingkungan kerja. Dilihat dari pegawai mengerti akan tujuan dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan di dalam organisasi, selain itu adanya kepedulian pimpinan dalam pelaksanaan evaluasi kerja, dan diberlakukannya pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada rumah sakit umum daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo.⁶

Variabel komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai laboratorium klinik di RSUD Dr. Moewardi, hal ini ditunjukkan dengan nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil analisis determinasi (R^2) menunjukkan bahwa 6,60% kinerja pegawai laboratorium klinik di RSUD Dr. Moewardi ditentukan oleh komunikasi organisasi, sedangkan 93,40% ditentukan oleh faktor-faktor lain.⁷

Dengan semakin banyaknya pemberitaan negatif mengenai rumah sakit di media, tentunya hal ini berdampak terhadap citra rumah sakit di masyarakat. Berdasarkan permasalahan diatas, komunikasi organisasi rumah sakit tentunya harus memberikan motivasi kerja pegawai agar dapat memberikan pelayanan yang baik. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru kabupaten Luwu.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan analitik cross cectional menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di RSUD Batara Guru Belopa Kabupaten Luwu yang berjumlah 678 orang. Teknik yang dilakukan untuk menghitung ukuran sampel yaitu dengan menggunakan rumus Slovin. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka yang menjadi responden penelitian ini sebanyak 87 orang. Tehnik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis univariat dan bivariat.

HASIL

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Kepercayaan Perawat Pada RSUD Batara Guru Kabupaten Luwu

Kepercayaan	n	%
Baik	60	69%
Kurang	27	31%
Total	87	100

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa responden yang memberikan jawaban kategori baik sebanyak 60 orang (69%), sedangkan kategori kurang sebanyak 27 orang (31%). Tingkat kepercayaan atasan kepada bawahan menunjukkan kecenderungan tinggi yang dapat dilihat dari hasil penelitian dengan kategori kepercayaan baik yaitu sebanyak 60 orang. Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian (Widya, 2018) yang menyatakan bahwa tingkat kepercayaan pegawai dengan kategori baik sebanyak 28 orang dengan presentase 80%, sehingga memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja pegawai.

Pembuatan keputusan bersama dalam mengambil keputusan

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Pembuatan Keputusan Bersama Dalam Mengambil Keputusan Perawat RSUD Batara Guru

Pembuatan Keputusan Bersama Dalam Mengambil Keputusan	n	%
Baik	57	65,5
Kurang	30	34,5
Total	87	100

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa responden yang memberikan jawaban kategori baik sebanyak 57 orang (65,5%) sedangkan dengan kategori kurang sebanyak 30 orang (34,5%). Atasan di rumah sakit mengikutsertakan para perawat dalam mengambil keputusan, diberiakn kesempatan untuk berkonsultasi dalam proses pengambilan keputusan.

Kejujuran dan konsisten

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Kejujuran Dan Konsisten Perawat Pada RSUD Batara Guru

Kejujuran Dan Konsisten	n	%
Baik	46	52,9
Kurang	41	47,1
Total	87	100

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa responden yang memberikan jawaban kategori baik sebanyak 46 orang (52,9%), sedangkan dengan kategori kurang sebanyak 41 orang (47,1 %). Pimpinan di rumah sakit, baik itu direktur ataupun kepala bagian keperawatan bertindak jujur dan konsisten dalam mengatakan yang sebenarnya kepada perawat pelaksana dalam pelaporan pertanggung jawaban.

Keterbukaan dalam berkomunikasi keatas dan kebawah

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Keterbukaan Berkomunikasi Ke atas Dan Ke bawah Perawat Pada RSUD Batara Guru

Keterbukaan Berkomunikasi	n	%
Baik	46	52,9
Kurang	41	47,1
Total	87	100

Berdasarkan tabel 1.4 dapat diketahui bahwa responden yang memberikan jawaban dengan kategori baik sebanyak 46 orang (52,9%), sedangkan dengan kategori kurang sebanyak 41 orang (47,1 %). Pegawai rumah sakit dalam hal ini perawat pelaksana saling terbuka dalam menceritakan kendala-kendala pekerjaan terhadap atasan mereka.

Perhatian pada tujuan berkinerja tinggi

Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Perhatian Pada Tujuan Berkinerja Tinggi Perawat Pada RSUD Batara Guru

Perhatian Pada Tujuan Berkinerja Tinggi	n	%
Baik	46	52,9
Kurang	41	47,1
Total	87	100

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa responden yang memberikan jawaban dengan kategori baik sebanyak 46 orang (52,9%), sedangkan dengan kategori kurang sebanyak 41 orang (47,1 %). Atasan pada rumah sakit memiliki perhatian terhadap penyelesaian tugas berkinerja tinggi, beberapa hal yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja perawat salah satunya adalah adanya arahan atasan yang bersedia menerima konsultasi.

Motivasi Kerja**Tabel 6.** Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja Perawat Pada RSUD Batara Guru

Motivasi Kerja	n	%
Baik	67	77%
Kurang	20	23%
Total	87	100

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa responden yang memberikan jawaban dengan kategori baik sebanyak 67 orang (77%), sedangkan dengan kategori kurang sebanyak 20 orang (23%).

PEMBAHASAN**Kepercayaan terhadap motivasi kerja**

Kepercayaan adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh manusia saat ia merasa cukup tahu dan menyimpulkan bahwa dirinya telah mencapai kebenaran. Perawat disemua tingkat harus berusaha mengembangkan dan mempertahankan hubungan didalamnya kepercayaan, keyakinan yang didukung dengan pernyataan dan tindakan.. Nilai sig. 0,447 > probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak ada pengaruh kepercayaan terhadap motivasi kerja perawat pada RSUD Batara Guru Kabupaten Luwu .

Hal ini berarti bahwa tingkat kepercayaan atasan kepada bawahannya atau sebaliknya dalam hal ini di RSUD Batara Guru yang menunjukkan kecenderungan tinggi, misalnya dalam hal pemberian tugas di rumah sakit. Hasil observasi di lapangan juga memberikan bukti bahwa telah terjalin hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahannya.

Pembuatan keputusan bersama dalam mengambil keputusan terhadap motivasi kerja

Semua perawat harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua wilayah kebijakan organisasi yang relevan dengan kedudukan mereka. Mereka diberikan kesempatan berkomunikasi dengan manajemen diatas mereka agar berperan dalam pembuatan dan penentuan keputusan. Nilai sig. 0,730 > probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh pembuatan keputusan bersama dalam mengambil keputusan terhadap motivasi kerja perawat pada RSUD Batara Guru Kabupaten Luwu. Atasan di rumah sakit mengikutsertakan para perawat dalam mengambil keputusan, diberi kesempatan untuk berkonsultasi dalam proses pengambilan keputusan, diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide ataupun aspirasi ketika rapat.

Kejujuran dan konsisten terhadap motivasi kerja

Perawat harus menjaga suasana yang meliputi kejujuran dan keterusterangan dalam organisasi. Mampu mengatakan apa yang ada dalam pikiran mereka tanpa mengkaidahkan apakah mereka berbicara kepada teman sejawat, bawahan, atau atasan.

Nilai sig. 0,143 > probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh kejujuran dan konsisten terhadap motivasi kerja perawat pada RSUD Batara Guru Kabupaten Luwu .

Pimpinan di rumah sakit, baik itu direktur ataupun kepala bagian keperawatan bertindak jujur dan konsisten dalam mengatakan yang sebenarnya kepada perawat pelaksana dalam pelaporan pertanggung jawaban. Hal ini memang harus ada dalam hubungan organisasi, sehingga para perawat dapat mengutarakan apa yang ada dalam pikiran mereka.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian oleh Widya (2018), bahwa sebanyak 26 orang pegawai dengan kategori baik berdasarkan kejujuran dan konsisten atau sebesar 74,29 %. Hal ini memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja pegawai.

Keterbukaan dalam berkomunikasi terhadap motivasi kerja

Perawat dalam semua tingkat harus mendengarkan saran-saran atau laporan masalah yang dikemukakan disemua tingkat bawahan organisasi. Informasi bawahan harus dipandang cukup penting untuk dilaksanakan.

Nilai sig. 0,239 > probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 tidak ada pengaruh keterbukaan dalam berkomunikasi ke atas dan ke bawah terhadap motivasi kerja perawat pada RSUD Batara Guru Kabupaten Luwu .

Para pegawai rumah sakit dalam hal ini perawat pelaksana saling terbuka dalam menceritakan kendala-kendala pekerjaan terhadap atasan mereka. Komunikasi keatas merupakan sumber informasi penting dalam pembuatan keputusan.

Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian oleh Widya (2018) bahwa pegawai dengan jawaban kategori baik sebanyak 25 orang mengenai keterbukaan dalam berkomunikasi dengan presentase 71,43 %, hal ini lah yang memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Ihdal, dkk (2019), yang menyimpulkan lingkungan kerja yang terbuka tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat. Perawat lebih menganggap bahwa pekerjaannya merupakan pengabdian karena membantu pasien untuk segera sembuh.¹⁷

Perhatian pada tujuan berkinerja tinggi terhadap motivasi kerja

Perawat harus menunjukkan suatu komitmen terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi, produktivitas tinggi, kualitas tinggi, biaya rendah, demikian pula menunjukkan perhatian besar pada anggota organisasi lainnya. Nilai sig. 0,004 < probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh perhatian pada tujuan berkinerja tinggi terhadap motivasi kerja perawat pada RSUD Batara Guru Kabupaten Luwu .

Atasan pada rumah sakit memiliki perhatian terhadap penyelesaian tugas berkinerja tinggi, beberapa hal yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja perawat salah satunya adalah adanya arahan, bimbingan, dan dorongan dari atasan yang bersedia menerima konsultasi dari perawat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepercayaan terhadap motivasi kerja perawat, Tidak ada pengaruh antara pembuatan keputusan bersama dalam mengambil keputusan terhadap motivasi kerja perawat. Kami pun melihat tidak ada pengaruh antara kejujuran dan konsisten terhadap motivasi kerja perawat, tidak ada pengaruh antara keterbukaan berkomunikasi keatas dan kebawah terhadap motivasi kerja perawat. Ada pengaruh antara perhatian pada tujuan berkinerja tinggi terhadap motivasi kerja perawat di RSUD Batara Guru Kabupaten Luwu.

DAFTAR PUSTAKA

1. Ragas, Sunarni F. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Laboratorium Klinik Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi. 2015;15.
2. Wijaya A. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkeleng Kabupaten Wajo. 2017;6:78.
3. Agriana WR. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar. Vol. 53. 2018. 1689–1699 p.
4. Mustaid ZH. Peran Mediasi Motivasi Ekstrinsik Pada Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Muhammadiyah Kota Binjai The Role of Extrinsic Motivation Mediation on the Influence of Leadership and Supervision on the Performance of Muhammadiyah Teachers in Binjai City. 1(3):156–72.
5. Wibowo MA, Putra YS. Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga. Among Makarti. 2016;9(17):1–20.
6. Marpaung I. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). J Adm Bisnis S1 Univ Brawijaya. 2014;15(2):84649.
7. Kurnia RJ. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. J Chem Inf Model. 2013;53(9):165–72.
8. Ramadhani Khija, Iudovick Uttoh MKT. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Perawat) Pada Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang. 2015;13(3):1576–80.
9. Asdar AAN. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Kota J Mitrasedhat [Internet]. 2019;146–57. Available from: <http://journal.stikmakassar.com/a/article/download/33/14>
10. Sakit R, Daerah U, Wahab A. Hubungan fungsi manajerial kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang ok ibs (instalasi bedah sentral) rumah sakit umum daerah abdul wahab sjahranie samarinda tahun 2018. 2019;72–7.
11. Yundelfa M, Refialdinata J, Haryono B. Hubungan Komunikasi , Budaya Organisasi , Dan Kepemimpinan Padang Relationships of Communication , Organizational Culture , and

- Leadership With the Performance of Nurses in General Hospital ‘ Aisyiyah Padang. 2020;XIV(01):79–84.
12. Andriani PN, Setyowati E. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)*. *J Ilm Adm Publik*. 2016;2(1):58–67.
 13. Azis N. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Gombong. *J Chem Inf Model*. 2013;53(9):1689–99.
 14. Astuti R, Lesmana OPA. Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *J Ilman*. 2018;6(2):42–50.
 15. Kemampuan P, Dan M, Organisasi B, Kerja M, Kepuasan DAN, Pegawai K, et al. Pengaruh kemampuan manajerial dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai rumah sakit umum daerah kabupaten rokan hulu. 2016;VIII(3):1–20.
 16. Tawale, E. N., Budi, W., & Nurcholis, G. (2011). Hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami burnout pada perawat di RSUD Serui–Papua. *Jurnal Insan*, 13(2), 74-84
 17. Husnayain I, Andayanie E, Septiyanti S. Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Khusus Daerah Kota Makassar. *Wind Heal J Kesehat* [Internet]. 2019 Oct 25;0(0 SE-Articles). Available from: <http://jurnal.fkmumi.ac.id/index.php/woh/article/view/214>