



ARTIKEL RISET

URL artikel: <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph3201>

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERAWAT
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) SALEWANGANG MAROS**

^KFebriana¹, Reza Aril Ahri², Ella Andayanie³

^{1,2,3}Peminatan Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

Email Penulis Korespondensi (^K): febrianabasri02@gmail.com
febrianabasri02@gmail.com¹, rezaaril@umi.ac.id², ella_andayanie@yahoo.com³

ABSTRAK

Motivasi merupakan suatu dorongan yang ada dalam diri manusia baik intern maupun ekstern untuk mampu meningkatkan potensi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja terbaik bagi sebuah instansi, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat diruang rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Salewangang Maros. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat diruang rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Salewangang Maros. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode simple random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 112 responden, Metode analisis data dengan menggunakan multivariat dengan uji regresi linear berganda. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa ada pengaruh positif signifikan antara insentif terhadap kinerja perawat yaitu Nilai ($t \text{ sig} = 0,000 < 0,05$), ada pengaruh positif antara supervise terhadap kinerja perawat yaitu nilai ($t \text{ sig} = 0,005 < 0,05$), ada pengaruh positif antara keadilan terhadap kinerja perawat yaitu Nilai ($t \text{ sig} = 0,002 < 0,05$), tidak ada pengaruh antara hubungan interpersonal terhadap kinerja perawat yaitu nilai ($t \text{ sig} = 0,275 > 0,05$) diruang Rawat Inap rumah Sakit Umum Daerah Salewangang Maros Tahun 2021. Penelitian ini menyarankan kepada pimpinan rumah sakit agar lebih tepat waktu dalam pemberian insentif dan lebih adil dalam pengambilan keputusan dan pemberian penghargaan agar mereka termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya sehingga Rumah Sakit mampu mencapai tujuan sesuai yang diharapkan.

Kata kunci : Motivasi, kinerja, perawat.

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

Article history :

Received : 14 Mei 2022

Received in revised form : 2 Juli 2022

Accepted : 4 Agustus 2022

Available online : 30 Agustus 2022

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



ABSTRACT

Motivation is an impulse that exists in humans both internally and externally to be able to increase the potential that aims to improve the best performance for an agency, this study aims to determine the effect of motivation on the performance of nurses in the inpatient room of the Salewangang Maros Regional General Hospital. This type of research uses a quantitative with a descriptive approach. The population in this study were nurses in the inpatient room of the Salewangang Maros Regional General Hospital. The sampling technique used is the Simple Random Sampling method with a total sample of 112 respondents. The data analysis method used multivariate with multiple linear regression test. From the results of the study, it was found that there was a positive influence between incentives on nurse performance, namely value ($t \text{ sig} = 0.000 < 0.05$), there was a positive influence between supervision on nurse performance, namely value ($t \text{ sig} = 0.005 < 0.05$), there was a positive influence between justice and nurse performance, namely the value ($t \text{ sig} = 0.002 < 0.05$), there is no influence between interpersonal relationships on the nurse's performance, namely the value ($t \text{ sig} = 0.275 > 0.05$) in the Inpatient Room of the Salewangang Maros Regional General Hospital in 2021 This research is suggested to the hospital leadership to be more timely in presenting incentives and fairer in decision making and awarding so that they improve their performance so that the hospital is able to achieve the expected goals.

Keywords : Health services; hospital; market segmentation.

PENDAHULUAN

Motivasi itu berkaitan dengan kebutuhan pokok manusia yang terdiri dari *existence needs* atau kebutuhan akan keberadaan, *relatedness needs* atau kebutuhan berhubungan dan *growth needs* atau kebutuhan untuk berkembang. Dalam meningkatkan motivasi kerja seseorang maka ketiga kebutuhan pokok manusia tersebut sedapat mungkin terpenuhi. Pemenuhan kebutuhan perawat yang sesuai harapannya juga menjadi strategi berbagai rumah sakit untuk membuat perawat termotivasi untuk betah bekerja di suatu rumah sakit yang sering dikenal sebagai istilah magnet hospital. ¹ Motivasi merupakan kemauan untuk memberika upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual. Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang.

Faktor motivasi kerja dari perawat merupakan pengaruh utama dalam penurunan kinerja perawa. ² Faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, antara lain: faktor motivasi instrinsik (*motivator*) dan faktor motivasi ekstrinsik (*hygiene*). Faktor motivasi instrinsik meliputi tanggung jawab (*responsibility*), promosi (*progress*), prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*) sedangkan faktor motivasi ekstrinsik yaitu *penyeliaan (supervisi)*, gaji (*salary*), hubungan antar *individu (interpersonal relationships)*, dan kondisi kerja (*working conditions*).³

Insentif mempengaruhi motivasi kerja Menurut McClland, motif ini juga merupakan ketakutan individu akan kegagalan. Melalui *achieve* dimana insentif baik material maupun non material akan mempengaruhi motivasi kerja seseorang.⁴ Berdasarkan hasil observasi, saya menemui beberapa perawat dan mereka mengatakan bahwa insentif yang diberikan oleh pihak rumah sakit tidak memenuhi kebutuhan mereka dan penerimaan insentif tidak selalu tepat waktu, dan saya melihat secara langsung ketika ingin melakukan pemeriksaan kepada pasien mereka saling menunjuk untuk melakukan pemeriksaan tersebut, dan perilaku tersebut juga dapat mempengaruhi hubungan interpersonal mereka sehingga dapat mempengaruhi kinerja mereka yang tidak maksimal.

Rumah Sakit Umum Daerah Salewangang Maros merupakan rumah sakit yang dikelola oleh pemerintah daerah kabupaten Maros. Rumah sakit ini beralamat di Jl.Poros Maros-Makassar KM 3, kelurahan Adatongeng, Kecamatan Turikale, Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan RSUD Salewangang saat ini bertipe rumah sakit.

Berdasarkan hasil observasi, saya menemui beberapa perawat dan mereka mengatakan bahwa mereka menerima insentif akan tetapi ketepatan waktu dalam pemberian insentif yang diberikan oleh pihak rumah sakit kurang tepat waktu sehingga ketika ingin melakukan pemeriksaan kepada pasien mereka saling menunjuk untuk melakukan pemeriksaan dan komunikasi antara satu perawat dengan perawat lainnya tidak terlalu kondusif dan mereka memiliki masing-masing kelompok untuk saling berdiskusi sehingga secara tidak langsung dapat mempengaruhi hubungan interpersonal diantara mereka yang tidak saling bertukar pikiran antara satu sama lainnya sehingga peneliti tertarik untuk meneliti di Rumah Sakit Umum Daerah Salewangang Maros.

Sumber daya manusia yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Salewangang pada tahun 2021 khususnya tenaga Kesehatan adalah sebanyak 195 orang, dan perawat yang bertugas diruang rawat inap adalah sebanyak 155 orang. Karena jumlah tenaga Kesehatan yang cukup banyak ini sehingga perlu untuk diperhatikan, mengingat motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja perawat. Maka dari itu peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Salewangang Maros.

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat diruang rawat inap RSUD Salewangang Maros. Pada penelitian ini peneliti menggunakan *Simple Random Sampling*. *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.⁵

Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat khususnya diruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Salewangang Maros yaitu sebanyak 155 orang. Dikarenakan jumlah populasi yang mencapai ratusan, maka peneliti menggunakan rumus slovin dan hasil yang didapatkan dari menggunakan rumus slovin adalah 112 sampel.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik *Chi-Square* menggunakan bantuan program SPSS, yaitu dilakukan dengan analisis univariat menjelaskan karakteristik setiap variabel serta menganalisis distribusi frekuensi presentasi dari tiap variabel dependen dan independen. Analisis bivariat dilakukan dengan membuat tabel silang (*contingency*) antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan, menggunakan uji statistik yang digunakan adalah *Chi-Square* dengan memenuhi syarat menggunakan derajat kemaknaan $\alpha=0,05$ (dengan tingkat kepercayaan 90%)

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Umur di Ruang Rawat Inap Rumah Umum Daerah Salewangan Maros Tahun 2021

Umur	(n)	(%)
20-30	21	18.8
31-40	70	62.5
41-50	16	14.3
51-60	5	4.5
Total	112	100.0

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan distribusi frekuensi umur responden bahwa dari 112 responden terdiri dari 20-30 tahun sebanyak 21 responden (18,8%), 31-40 tahun sebanyak 70 responden (62,5%), 41-50 tahun sebanyak 16 responden (14,3%), 51-60 tahun sebanyak 5 responden (4,5%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat diruang rawat inapa Rumah Sakit Umum Daerah Salewangan Maros adalah berumur 31-40 tahun.

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Salewangan Maros Tahun 2021

Pendidikan	(n)	(%)
DIII	51	45.5
DIV	2	1.8
Ners	25	22.3
S1	34	30.4
Total	112	100.0

Sumber: Data Primer 2021

Berdasarkan tabel 2 pendidikan terakhir yang dimiliki responden, menunjukkan bahwa jumlah responden dari 112 terdiri DIII sebanyak 51 responden (45.5%), DIV sebanyak 2 responden (1.8 %), Ners sebanyak 25 responden (22.3%), S1 sebanyak 34 responden (30.4%). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata perawat di Rumah Umum Daerah Salewangan adalah lulusan D III.

Analisis Bivariat

Tabel 3. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Salewangan Maros Tahun 2021

Variabel	Kinerja Perawat				Total	Value	Sig	
	Cukup		Kurang					
	n	%	n	%				N
Insentif								
Cukup	73	94,8	4	5,2	37	100	0,000	0,000
Kurang	12	34,3	23	65,7	20	100		
Supervisi								
Cukup	69	92,0	6	8,0	75	100	0,000	0,005
Kurang	16	43,2	21	56,8	37	100		
Keadilan							0,000	0,002

Cukup	74	90,2	8	9,8	82	100		
Kurang	11	36,7	19	63,3	30	100		
Hubungan Interpersonal								
Cukup	58	84,1	11	15,9	69	100	0,013	0,275
Kurang	27	62,8	16	37,2	43	100		

Berdasarkan tabel 3. menunjukkan bahwa Insentif terhadap kinerja perawat yang cukup baik sebanyak 73 orang (94,8%) dan insentif terhadap kinerja perawat yang kurang baik sebanyak 4 orang (5,2%). Insentif terhadap kinerja perawat kurang baik terhadap kinerja perawat yang cukup baik 12 orang (34,3%) dan yang kurang baik sebanyak 23 orang (65,7%).

Berdasarkan variabel Supervisi terhadap Kinerja perawat cukup baik sebanyak 69 orang (92,0%) dan yang kurang baik sebanyak 6 orang (8,0%). Supervisi terhadap kinerja perawat kurang baik terhadap kinerja perawat yang cukup baik sebanyak 16 orang (43,2%) dan yang kurang baik sebanyak 21 orang (56,8%).

Berdasarkan variabel keadilan terhadap Kinerja perawat cukup baik sebanyak 74 orang (90,2%) dan yang kurang baik sebanyak 8 orang (9,8%). Keadilan terhadap kinerja perawat kurang baik terhadap kinerja perawat yang cukup baik sebanyak 11 orang (36,7%) dan yang kurang baik sebanyak 19 orang (63,3%).

Berdasarkan variabel hubungan interpersonal terhadap Kinerja perawat cukup baik sebanyak 58 orang (84,1%) dan yang kurang baik sebanyak 11 orang (15,9%). Hubungan interpersonal terhadap kinerja perawat kurang baik terhadap kinerja perawat yang cukup baik sebanyak 27 orang (62,8%) dan yang kurang baik sebanyak 16 orang (37,2%).

PEMBAHASAN

Insentif

Dari hasil uji *fregresi linear* berganda yang telah dilakukan terkait pengaruh Insentif terhadap kinerja perawat di peroleh nilai $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian insentif berpengaruh positif terhadap kinerja perawat diruang Rawat Inap rumah Sakit Umum Daerah Salewangang Maros tahun 2021. Adapun hasil uji statistik univariat menunjukkan bahwa insentif dari 112 perawat diruang rawat inap dalam kategori cukup baik sebanyak 77 responden (68,8%) dan kurang baik sebanyak 35 responden (31,3%).

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu berdasarkan hasil Analisa multivariat dengan uji regresi bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara pemberian insentif terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari CI 95% berada pada nilai di atas 1 pada masing-masing rentang atas dan bawah. Dapat dilihat nilai Unadjusted OR adalah 6,667 yang artinya perawat dengan pemberian insentif yang baik akan meningkatkan kinerja sebesar 6,6 kali dibandingkan dengan perawat yang kurang dihargai dan diakui dalam bekerja. ⁶

Berdasarkan hasil Analisa peneliti menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja perawat, hal ini terlihat bahwa perawat diruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Salewangang

Maros menerima Insentif dari pihak Rumah Sakit setiap bulannya sehingga para perawat tersebut cukup semangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Masih adanya perawat yang menjawab kurang baik, dikarenakan adanya keterlambatan waktu dalam pemberian insentif, hal ini bukanlah kesalahan dari pihak rumah sakit akan tetapi dari perawat itu sendiri yang tidak hadir secara lengkap saat insentif itu ingin diberikan sehingga berdampak terhadap kinerja mereka. Tetapi hal ini bukanlah masalah besar bagi rumah sakit dikarenakan hal ini hanya terjadi pada sebagian perawat dan perawat yang menerima insentif secara tepat waktu mereka tetap mengoptimalkan kinerjanya.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa kinerja perawat yang kurang optimal di ruang rawat inap RSUD dr. Djasamen Saragih dikarenakan sistem pemberian insentif kurang baik dan sering mengalami keterlambatan.⁷ Pernyataan insentif yang tidak baik dapat terjadi karena tidak adanya transparansi pihak rumah sakit tentang sistem pemberian insentif. Dengan keterbukaan perawat dapat melihat dan menilai sendiri bagaimana insentif yang seharusnya didapatkan dan bagaimana kinerja yang telah diberikan. faktor penyebab lain terjadi karena sistem rekapitulasi data rumah sakit masih manual sehingga butuh waktu yang lama untuk menghitung insentif yang harus diberikan setiap bulannya, dan bisa terjadi karena keterlambatan pencairan dana dari pihak terkait. Jadi, kebijaksanaan insentif harus diprogram dengan baik dan di informasikan secara jelas kepada karyawan supaya bermanfaat kepada semua pihak.

Supervisi

Adapun hasil uji univariat menunjukkan bahwa supervisi dari 112 perawat kategori cukup baik sebanyak 75 orang (67,0%) dan yang kurang baik sebanyak 37 orang (33,0%). Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu variabel supervisi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien parameter sebesar 0,612 dan signifikan pada $\alpha = 0,002$ dengan nilai t hitunAg sebesar 3,122. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan supervisi berpengaruh terhadap kinerja.⁸

Indikator supervisi perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Salewangang Kabupaten Maros, berpengaruh terhadap kinerja perawat terlihat dari sikap perawat kepada atasannya yang terbilang lebih terbuka dalam menyampaikan persoalan yang terjadi dan sebaliknya *feedback* kepala ruangan kepada jajaran perawat cukup terbuka sehingga perawat tersebut merasa nyaman untuk menyampaikan persoalan yang sedang dihadapi sehingga dapat berperan dalam optimalisasi kinerja.

Masih adanya perawat yang menjawab kurang dikarenakan ada sebagian perawat baru yang belum mengenal sifat, dan sikap supervisi sehingga mereka merasa sungkan untuk menyampaikan keluhan atau masalah yang terjadi saat melaksanakan tugas, akan tetapi ini bukanlah masalah besar dikarenakan perawat tersebut bisa menyampaikan keluhannya kepada rekan kerjanya sehingga hal tersebut bisa terselesaikan.

Keadilan

Adapun hasil uji univariat menunjukkan bahwa keadilan dari 112 responden cukup baik sebanyak 82 responden (73,2%) dan kurang baik sebanyak 30 responden (26,8%). Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu keadilan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat dikarenakan banyak diantara mereka

yang tidak merasa adil terhadap apa yang mereka terima, Baik dalam pengambilan keputusan maupun penghargaan yang mereka terima sehingga dapat menurunkan kinerjanya.⁹

Kondisi keadilan yang diterima oleh jajaran perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Salewangang Kabupaten Maros, menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima cukup sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Kemudian dapat dipahami bahwa pada dasarnya kondisi keadilan merupakan sesuatu yang sangat penting dalam sebuah instansi hal ini dikarenakan apabila perawat merasa bahwa *feedback* yang diterima tidak sesuai dengan harapan maka cenderung akan menurunkan pencapaian kinerjanya. Sedangkan apabila *feedback* yang diterima sesuai dengan harapan maka tentunya perawat akan terdorong untuk mengoptimalkan pencapaian kinerjanya.

Hubungan Interpersonal

Adapun hasil uji univariat menunjukkan bahwa hubungan interpersonal dari 112 perawat di ruang rawat inap, perawat terhadap kinerja perawat yang cukup baik sebanyak 69 (61,6%) yang kurang baik sebanyak 43 (38,4%). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu Hasil analisis bivariat dengan menggunakan uji *chi-square* diperoleh nilai p value = 0.783 artinya H_0 diterima, ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara hubungan interpersonal dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019.¹⁰

Kondisi hubungan interpersonal perawat hubungan interpersonal perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Salewangang Kab. Maros, memperlihatkan adanya kecenderungan kurangnya keterbukaan dalam komunikasi sesama rekan kerja dan minimnya Langkah inisiatif dalam memberikan saran saat dibentuk sebuah forum diskusi (rapat) untuk mengevaluasi hasil pekerjaan yang telah dilakukan yang dapat mengakibatkan tidak adanya Kerjasama antar satu sama lain Indikator hubungan interpersonal yang pada dasarnya merupakan aspek yang cukup vital untuk menciptakan dorongan dalam pengoptimalan kinerja, seharusnya diberikan atensi yang lebih baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Salewangang Maros Tahun 2021 maka disimpulkan bahwa Ada pengaruh Insentif, Supervisi, dan Keadilan terhadap kinerja perawat di ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Salewangang Maros. Tidak Ada pengaruh Hubungan Interpersonal terhadap kinerja perawat di ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Salewangang Maros. Adapun yang menjadi saran dalam penelitian ini yakni diharapkan kepada pihak rumah sakit umum daerah Salewangang Maros untuk lebih tepat waktu dalam pemberian insentif, diharapkan kepada pihak rumah sakit umum daerah Salewangang maros agar supervisi harus mempertanggung jawabkan tugas dan wewenang yang sudah ditetapkan agar terciptanya kinerja yang baik, dan diharapkan kepada pihak rumah sakit umum daerah salewangang maros untuk lebih adil baik dalam pengambilan keputusan maupun pemberian penghargaan agar mereka semangat untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

1. Bangun, Wilson. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga: 2012.
2. Mangkunegara, Aa. Anwar Prabu. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya. Bandung; 2013.
3. Farida Ratna Dewi, Arizca Kusuma Wardani. 2015. "Analisis Struktur Modal Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Sektor Utama Yang Terdaftar Di Indeks Lq45 Bursa Efek Indonesia." Jurnal Manajemen Dan Organisasi 2015 ;VI
4. Fatimah, S. "Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Langsa Lama Kota Langsa Provinsi Aceh Tahun 2018." Doctoral Dissertation, Institut Kesehatan Helvetia; 2018.
5. Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung; 2017.
6. Molek, M, S L R Nasution, "Pengaruh Komunikasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Perawat Di Rsu Royal Prima Medan." Jurnal Prima Medika 2019.
7. Triana H Silalahi. "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap Rsud Dr.Djasamen Saragih Kota Pematangsiantar Tahun 2018." Journal Of Chemical Information And Modeling. 2019;53(9).
8. Majid, And Sani. "Pengaruh Pelatihan Dan Supervisi Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Bedah Rumah Sakit Tk. Ii Pelamonia Makassar." Jurnal Mirai Manajemen. 2016;1(2).
9. Hasanah, Lutfi. "Pengaruh Keadilan Prosedural Dan Keadilan Distributif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi." Universitas Muhammadiyah Magelang ; 2020.
10. Brema Prima. 2019. Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019. Jurnal Keperawatan Dan Fisioterapi (JKF). 2019;2.(1).
11. Eko, Widodo Suparno. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Yogyakarta; 2015.
12. Gitosudarmo, I. & Sudita, I. N. "Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta." In Yogyakarta; 2015.
13. Siagian, Sondang P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara; 2010.
14. Tarjo, T. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*. 2019;2(1):53-65
15. Yodiq, M.. Peran Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Islam Samarinda. *Jurnal Ilmu Komunikasi*. 2016;4(2):25.