

Pengaruh Kompetensi dan Fasilitas Rumah Sakit terhadap Motivasi Kerja Perawat di RSGM Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)

Salma Dhia Firdauzi Putri¹, Budiharto², Fajarisman³

^{1,2}Universitas Prof. Dr. Moestopo

dhia.salma@yahoo.com¹

ABSTRACT

Background : Nurses are the most important human resource in hospitals in terms of carrying out various efforts aimed at optimizing the quality of nurse skills and providing health service to the community. One of the good performance of nurses is influence by the level of enthusiasm or motivation of nurses at work. High motivation can be supported through the competence that nurses have and adequate working condition to make work easier. Objective : Improve the work motivation of nurses by analyzing the influence of competence on the work motivation of nurses, analyzing the hospital facilities on the work motivation of nurses, and analyzing the influence competence and hospital facilities towards work motivation of nurses at RSGM Prof. Dr. Moestopo (Beragama). Materials and Methods : Research is a correlational research using a quantitative approach, descriptive-inferential statistical analysis method, and data analysis technique of correlation and regression in both single and multiple. The sample in this research was dental nurses at RSGM Prof. Dr. Moestopo (Beragama) in total of 50 people. Sample was performed using non-probability sampling method with a purposive sampling technique. Research Result : Indicate that the competence of nurses has an positive and significant influence to the level of work motivation of nurses at RSGM Prof. Dr. Moestopo (Beragama) and hospital facilities have a positive and significant influence on the work motivation of nurses at RSGM Prof. Dr. Moestopo (Beragama) as well. Conclusion : Competence and hospital facilities simultaneously and significantly have an influence on the work motivation of nurses at RSGM Prof. Dr. Moestopo (Beragama)

Keywords : *Nurse competence, Hospital Facilities, Work Motivation.*

ABSTRAK

Latar Belakang : Perawat merupakan sumber daya manusia yang paling utama di rumah sakit dalam hal menjalankan beraneka ragam upaya yang bermaksud untuk mengoptimalkan mutu kecakapan perawat dan memberi pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Kinerja perawat yang baik salah satunya dipengaruhi oleh tinggi rendahnya semangat atau motivasi perawat dalam bekerja. Motivasi yang tinggi dapat didukung melalui kompetensi yang perawat miliki serta keadaan lingkungan kerja yang memadai sehingga mempermudah pekerjaan. Tujuan : Meningkatkan motivasi kerja perawat dengan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja perawat, menganalisis fasilitas rumah sakit terhadap motivasi kerja perawat, serta menganalisis kompetensi dengan fasilitas rumah sakit terhadap motivasi kerja perawat di RSGM Prof. Dr. Moestopo (Beragama) Bahan dan Metode : Penelitiann korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, metode analisis statistik deskriptif-inferensial, dan teknis analisis data korelasi dan regresi, baik tunggal maupun ganda. Perawat di RSGM Prof. Dr. Moestopo (Beragama) sebanyak 50 orang. Sampel dilakukan dengan metode non- probability sampling dengan teknik pengambilan purposive sampling. Hasil penelitian : Menunjukkan bahwa kompetensi perawat berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat motivasi kerja perawat di RSGM Prof. Dr. Moestopo (Beragama) dan fasilitas rumah sakit berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja perawat di RSGM Prof. Dr. Moestopo (Beragama). Kesimpulan : Kompetensi dan fasilitas rumah sakit secara simultan dan signifikan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja perawat di RSGM Prof. Dr. Moestopo (Beragama).

Kata kunci : *Kompetensi Perawat, Fasilitas Rumah Sakit, Motivasi Kerja.*

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai institusi yang bersifat sosio-ekonomis memiliki fungsi dan tugas pelayanan kesehatan kepada masyarakat secara paripurna, komprehensif, merata, terpadu, dan terjangkau oleh seluruh masyarakat. Pengertian rumah sakit menurut WHO (World Health Organization) ialah bagian integral dari suatu organisasi social dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat secara merata dan terjangkau oleh seluruh masyarakat. Perkembangan zaman ini membuat masyarakat menjadi semakin lebih aktif mencari informasi mengenai kesehatan. Kebutuhan akan kesehatan mempengaruhi masyarakat memilih sarana kesehatan dimana masyarakat menginginkan pelayanan yang terbaik untuk dirinya. Salah satunya dengan memeriksakan dirinya ke rumah sakit (Gultom, 2008). Besarnya kesadaran masyarakat dalam meningkatkan kesehatan gigi dan mulut dan mendapatkan pelayanan yang professional sesuai dengan ekonomi masyarakat Indonesia sekarang.

Persaingan bisnis rumah sakit terutama rumah sakit gigi dan mulut saat ini semakin kompetitif sehingga mengubah cara berfikir masyarakat dalam memilih dan memberikan penilaian terhadap pelayanan kesehatan. Hal ini menjadi tuntutan bagi rumah sakit gigi dan mulut agar lebih memperhatikan dan meningkatkan pelayanan serta kepuasan terhadap pasien. Untuk mencapai hal tersebut, rumah sakit harus bisa memanfaatkan sumber daya yang ada untuk digunakan dalam pencapaian tujuan terutama berkaitan dengan peningkatan kualitas pelayanan. Kualitas rumah sakit mempunyai dua komponen, yaitu pemenuhan terhadap standar mutu yang telah ditetapkan dan pemenuhan akan kepuasan pasien.

Perawat merupakan sumber daya manusia (SDM) yang paling penting dan paling utama dalam rumah sakit dalam menjalankan beraneka ragam upaya yang bermaksud untuk mengoptimalkan mutu kecakapan perawat dan memberi pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Perawat juga merupakan sumber daya manusia (SDM) yang berinteraksi langsung dengan pasien, sehingga kualitas pelayanan yang dilaksanakan oleh perawat dapat dinilai sebagai salah satu indikator baik atau buruknya kualitas pelayanan rumah sakit. Menciptakan kualitas pelayanan kesehatan yang berkualitas didapat dari kinerja baik dari seorang perawat dalam melakukan asuhan keperawatan. Kinerja yang baik salah satunya dipengaruhi oleh tinggi rendahnya dorongan positif, semangat, atau motivasi perawat dalam bekerja. Asuhan keperawatan disini yaitu bagaimana perawat memberikan dukungan emosional kepada pasien dan memperlakukan pasien sebagai manusia.

Pengelolaan asuhan keperawatan akan berhasil apabila seorang perawat memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang menyenangkan. Ketika perawat merasa puas, maka disiplin, semangat, motivasi kerja yang mereka miliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab akan

meningkat pula. Memiliki pengetahuan tentang manajemen keperawatan dan kemampuan memimpin orang lain di samping kompetensi atau keterampilan klinis yang harus dikuasai pula demi kelancaran dalam bekerja. Lingkungan kerja seperti fasilitas rumah sakit tempat bekerja dan hubungan dengan teman sejawat tak kalah penting peranannya dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi perawat.

Berdasarkan hasil observasi dari beberapa rumah sakit gigi dan mulut, masalah yang dihadapi perawat selama memberikan perawatan seperti ketidaknyamanan dengan fasilitas yang kurang lengkap, selain itu juga perawat menunjukkan kurangnya pengetahuan mengenai prosedur yang harus dilakukan padahal perawat mampu dan terampil (Hollaar et al, 2015). Dengan demikian, minimnya pengetahuan perawat, ketidaksiapan perawat, persepsi perawat dan banyaknya hambatan yang diperoleh perawat selama memberikan perawatan mulut menjadi faktor yang tidak mendukung eksistensi peran perawat dalam praktik. Motivasi dalam bekerja tidak maksimal yang menyebabkan hasil kerja yang tidak optimal. Namun, ditemukan pada hasil penelitian di Surabaya menunjukkan fasilitas lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat motivasi kerja perawat. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan RI tentang Rumah Sakit Gigi dan Mulut, persyaratan minimal peralatan RSGM meliputi jumlah dental unit 50 unit, tempat tidur 3 buah, peralatan medik meliputi 1 unit kamera intra oral, 1 unit dental x-ray, 1 unit panoramik x-ray, 1 unit chepalometri x-ray, 1 unit autoclave, 1 kamera, dan 1 digital intra oral.

Rumah Sakit Gigi dan Mulut (RSGM) Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) merupakan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) yang diresmikan pada tanggal 2 September 2004 oleh Ibu RA. Soepartin Moestopo. Pemberian izin tetap penyelenggaraan RSGM sebagai tempat Pendidikan Fakultas Kedokteran Gigi Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) ditetapkan pada 2 Desember 2005. Selain itu, RSGM Universitas Prof. Dr. Moestopo juga telah terakreditasi paripurna bintang 5 dan memiliki misi salah satunya yaitu memberikan pelayanan kesehatan atas dasar kompetensi kesehatan gigi dan mulut yang bermutu, merata dan terjangkau bagi masyarakat. Namun, bila dibandingkan dengan ketentuan atau standar minimal peralatan yang harus dimiliki sebuah RSGM berdasarkan peraturan Menteri Kesehatan RI, peralatan di RSGM UPDM(B) belum memenuhi kriteria. Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan observasi terhadap motivasi kerja perawat di RSGM Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) dalam melakukan perawatan kesehatan gigi dan mulut. Berdasarkan latar belakang yang telah ditetapkan diatas, maka penelitian ini akan diberikan judul: "Pengaruh Kompetensi dan Fasilitas Rumah Sakit terhadap Motivasi Kerja Perawat di RSGM Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)".

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan analisa deskriptif dan verifikatif. Penelitian ini akan dilaksanakan di RSGM Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama). Penelitian ini dilaksanakan di

bulan November 2022 sampai dengan Februari 2023. Jumlah populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 50 orang perawat yang memenuhi kriteria inklusi di RSGM Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama). Instrumen penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah kuesioner model tertutup dimana responden menjawab sesuai arahan pertanyaan yang jawabannya telah tersedia. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Data dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, analisis deskriptif, uji heteroskedastisitas, regresi linier berganda, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengungkap pengaruh kompetensi dan fasilitas rumah sakit terhadap motivasi kerja perawat di RSGM Moestopo.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase(%)
Perempuan	36 orang	72%
Laki-laki	14 orang	28%
total	50 orang	100%

Pada penelitian ini, peneliti mengambil data dari 50 orang responden untuk penelitian yang dipilih acak dan penelitian ini bersifat sukarela. Dari 50 perawat yang bersedia ikut serta dalam penelitian terdapat perawat perempuan sebanyak 36 orang dan laki-laki sebanyak 14 orang perawat.

B. Hasil Penelitian

Kuesioner yang akan digunakan sebagai alat pengumpulan data terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Kemudian dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Uji yang terakhir adalah analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F.

Tabel 2. Variabel Kompetensi (X_1), Fasilitas rumah sakit (X_2), dan Motivasi kerja (Y)

Variabel	Rata-rata	Kriteria
Kompetensi (X_1)	4.97 (Tinggi)	Sangat Baik
Fasilitas Rumah Sakit (X_2)	4.42 (Tinggi)	Sangat Baik
Motivasi Kerja (Y)	4.34 (Tinggi)	Sangat Baik

Distribusi frekuensi variabel Kompetensi (X_1), Fasilitas Rumah Sakit (X_2), dan Motivasi Kerja (Y). Rata-rata variabel Kompetensi (X_1) adalah 4,97, termasuk dalam kategori tinggi. Variabel Fasilitas Rumah Sakit (X_2) memiliki rata-rata sebesar 4,42, juga masuk dalam kategori tinggi. Sementara itu, variabel Motivasi Kerja (Y) memiliki rata-rata sebesar 4,34, yang juga tergolong tinggi.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogotov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters	Mean	.00000
	Std. Deviation	2.21356870
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.124
	Negative	-.081
Test Static		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052
a. Test distribution is normal		
b. Calculate from data		
c. Liliefors Significance Correction		

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang digunakan adalah terdistribusi normal karena nilai probabilitas (Sig.) 0,052 dimana hal ini lebih besar dari 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas

Coefficients^a			
		Collinearity Tolerance	Statistics VIF
Model			
1	Kompetensi (X ₁)	1.000	1.000
	Fasilitas Rumah Sakit (X ₂)	1.000	1.000
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)			

Variabel X1 dan X2, menunjukkan bahwa nilai masing-masing variabel bebas memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 (Ghozali, 2015), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi

**Tabel 5. Hasil Uji Heteroskeditas
Uji Glejser**

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-7.479	9.844		-.760	.451
Kompetensi (X1)	.112	.114	.142	.981	.332
Fasilitas RS (X2)	.003	.055	.009	.061	.951

Hasil diatas menunjukkan bahwa nilai masing-masing variabel bebas memiliki nilai Sig. > *alpha* (5%), maka dapat dikatakan bahwa data tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-35.126	15.098		-2.326	.024
Kompetensi (X1)	.767	.175	.504	4.380	.000
Fasilitas RS (X2)	.264	.085	.358	3.113	.003

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Dalam hasil analisis regresi, ditemukan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -35,126 + 0,767 X_1 + 0,264 X_2$$

Dimana Y adalah motivasi kerja, X₁ adalah kompetensi dan X₂ adalah fasilitas rumah sakit. Persamaan ini dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta -35,126 mengindikasikan bahwa jika kompetensi (X₁) dan fasilitas rumah sakit (X₂) sama-sama nol, maka motivasi kerja (Y) akan menjadi -35,126. Selanjutnya, koefisien regresi X₁ sebesar 0,767 menunjukkan adanya pengaruh positif searah antara kompetensi (X₁) dan motivasi kerja (Y), artinya peningkatan satu satuan dalam X₁ akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0,767 dalam Y. Demikian juga, koefisien regresi X₂ sebesar 0,264 menunjukkan pengaruh positif searah antara fasilitas rumah sakit (X₂) dan motivasi kerja (Y), di mana peningkatan satu satuan dalam X₂ akan menghasilkan peningkatan sebesar 0,264 dalam Y.

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Regresi Linier Berganda Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	.377	.351	2.26018

a. Predictors: (Constant), Fasilitas RS (X2), Kompetensi (X1)

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Dari tabel diatas, didapat nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,351. Artinya, 35,1 % Variabel Y dipengaruhi oleh variabel Kompetensi dan Fasilitas rumah sakit. Sedangkan sisanya sebesar 62,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Tabel 8. Persentase Pengaruh Parsial Variabel X₁ dan X₂

Model		Standardized	Correlations		
		Coefficients	Zero-order	Partial	Part
	Beta				
1	Kompetensi (X1)	.504	.499	.538	.504
	Fasilitas RS (X2)	.358	.351	.413	.358

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

1. Variabel X₁ = 0,504 x 0,499 = 0,251 = 0,251%

2. Variabel X₂ = 0,358 x 0,351 = 0,126 = 0,126%

Dari hasil uji individu diatas diketahui bahwa variabel X₁ (kompetensi) terhadap variabel Y (motivasi kerja) memiliki pengaruh sebesar 0,251%, variabel X₂ (fasilitas Rumah Sakit) terhadap variabel Y (motivasi kerja) memiliki pengaruh sebesar 0,126%. Sehingga total pengaruh kompetensi dan fasilitas Rumah Sakit secara simultan terhadap motivasi kerja sebesar 0,377%.

Tabel 9. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145.426	2	72.713	14.234	.000 ^b
	Residual	240.094	47	5.108		
	Total	385.520	49			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Fasilitas RS (X2), Kompetensi (X1)

Berdasarkan *output* di atas diketahui nilai F_{hitung} sebesar 14,234 dengan *p-value* (sig) sebesar 0,000. Dengan $\alpha = 0,05$ serta derajat kebebasan $v_1 = 48$ ($50 - (2+1)$) dan $v_2 = 2$, maka di dapat F_{tabel} 3,191. Dikarenakan nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($14,234 \geq 3,191$)

atau $p\text{-value} \leq \alpha$ yakni ($0,000 \leq 0,05$), maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen, yaitu (X_1) adalah kompetensi dan (X_2) variabel fasilitas Rumah Sakit secara simultan terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja (Y).

Hasil penelitian mengemukakan kompetensi perawat mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja Perawat di RSGM Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama). Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompetensi Perawat maka motivasi kerjanya akan semakin baik. Hasil penelitian ini didukung oleh teori pada pembahasan sebelumnya bahwa Rosmaini dan Tanjung (2019) mengemukakan manfaat kompetensi yakni menciptakan suasana kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja. Ini menunjukkan bahwa seorang perawat memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dan up-to-date dengan ilmu pengetahuan yang berkembang, sehingga perawat dapat menyelesaikan pekerjaannya dan motivasi kerjanya meningkat.

Fasilitas Rumah Sakit mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja Perawat di RSGM Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama). Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik fasilitas Rumah Sakit maka motivasi kerjanya akan semakin baik. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Andayani, Srikaningsih, dan Darmayanti (2022) bahwa nilai koefisien fasilitas kerja sebesar 0,291 hal ini menunjukkan apabila fasilitas kerja ditingkatkan satu satuan akan meningkatkan motivasi kerja pegawai BLUD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor. Hal ini berarti semakin lengkap, semakin memadai, semakin canggih fasilitas kerja yang dimiliki rumah sakit otomatis memberikan semangat dan dorongan kepada semua pegawai untuk lebih giat bekerja.

Dengan demikian dari hasil penelitian ditemukan seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini “Fasilitas kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai RSGM Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)” diterima dan terbukti kebenarannya.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja, yaitu sebesar 0,251% artinya setiap satu satuan variabel kompetensi meningkat akan mempengaruhi motivasi perawat sebanyak 0,251%. Hal ini menunjukkan semakin baik kompetensi Perawat maka motivasi kerjanya semakin baik. Fasilitas Rumah Sakit berpengaruh terhadap motivasi kerja, yaitu sebesar 0,126% artinya setiap satu satuan variabel kompetensi meningkat akan mempengaruhi motivasi perawat sebanyak 0,126%. Hal ini menunjukkan semakin baik penerpaan fasilitas Rumah Sakit maka motivasi kerjanya semakin baik. Kompetensi dan fasilitas Rumah Sakit secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja, yaitu sebanyak 37,7% artinya setiap satu satuan variabel kompetensi dan fasilitas rumah sakit meningkat akan mempengaruhi motivasi perawat sebanyak 37,7%. Hal ini menunjukkan semakin baik penerapan kompetensi dan fasilitas Rumah Sakit secara bersamaan maka motivasi kerjanya semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani J, Srikaningsih A, Darmayanti T. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai RS Daerah Dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor, *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*. 9(2), 173-183.
- Apridani, Mantikei B, Syamsudin A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang, *Journal of Environment and Management*. 2(1), 82-88.
- Azhiim, R. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Gigi dan Mulut (RSGM) Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 9(1), 1-18.
- Bisma. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali, *Jurnal Manajemen*. 7(2), 192-100.
- Fauzi Z, Sihombing J, Faisal A, Laia I. (2022). Pengaruh Strategi Pengembangan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit dengan Metode SWOT (Studi Literatur), *Jurnal Ilmiah Pannmed*. 17(2), 221-226.
- Gumelar, H., Kusmiran, E., dan Haryanto, M. (2021). Hubungan Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap, *JPPNI*. 6(2), 89-99.
- Hardi, Latief M, Perdana S. (2023). Analisis Pengaruh Kesadaran akan Pelayanan Prima terhadap Motivasi Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar. *Graha Medika Public Health Journal*. 2(1), 48-54.
- Halawa D, Nadapdap T, Silaen M. (2020). Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan ditinjau dari Kompetensi, Motivasi dan Beban Kerja, *Jurnal Prima Medika Sains*. 2(2), 42-51.
- Hermawati A, Purbaningsih Y, Iwe L, Junaedi I, Wibowo T. (2022). Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Berbasis Implementasi Kompetensi dan Komunikasi Organisasi, *Jesya*. 5(2), 2199-2209.
- Masri, Marlina, Syarif H. (2023). Kompetensi dan Motivasi dalam Pelaksanaan Proses Keperawatan. *Jurnal Keperawatan Silampari*. 6(2), 1563-1569.
- Mokodompit H, Tendean L, Mantik M. (2021). Analisis Hubungan Tingkat Kesejahteraan Tanggung Jawab dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat dan Bidan, *e-Clinic*. 9(2), 517-523.
- Musdalifah & Dirdjo M. (2021). Hubungan antara Beban Kerja dan Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit: Studi Literatur, *Borneo Student Research*. 3(1), 53-58.
- Palendeng, F., dan Bernarto, I. (2021). Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Nonfinansial, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja perawat di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon, *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*. 8(3), 652-667.
- Parulian H, Siagian A, Wahyuni S. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Perawat, *Idea Nursing Journal*. 5(1), 70-79.

- Puspanegara A, Nurazizah, Wulan N, Heryanti ML. (2022). Hubungan Kompetensi Perawat Manajer dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Kuningan Medical Center Tahun 2022. *Journal of Public Health Inovation*. 3(1), 13-21.
- Puspita E, Hesona S, Hawignyo. (2022). Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi terhadap Peningkatan Motivasi Serta Dampaknya pada Kinerja Perawat. *Journal of Management and Bussiness*. 4(1), 708-722.
- Simamora R, Purba J, Bukit E, Nurbaiti, N. (2019). Penguatan Peran Perawat dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Melalui Pelatihan Layanan Prima, *JPPM*. 3(1), 23-31.
- Sitinjak, L., dan Tola, B. (2019). Evaluasi Standar Kompetensi Perawat Indonesia dengan Menggunakan Model CIPPO Menuju Revolusi Industri 4.0. Jakarta Selatan: Lembaga Penerbitan Universitas Nasional.
- Sofyan M, Aulia D, Siregar FA. (2020). Pengaruh Kompetensi Suervisor dan Penghargaan terhadap Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Ruman Sakit Permata Bunda Tahun 2018. *Jurnal Kesmas Jambi*. 4(1), 10-16.
- Suriadi M, Arrozi A & Andry. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi dengan Motivasi kerja sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Health Sains*. 3(4), 639-652.
- Taqwim A, Ahri RA, Baharuddin A. (2020). Beban Kerja dan Motivasi Melalui Kompetensi terhadap Penerapan Indikator Keselamatan Pasien pada Perawat UGD, ICU RSI Faisal Makassa 2020. *Journal of Mulim Community Health*. 48-59.
- Yusuf Indrajaya. (2023). Pengaruh Kompetensi dan beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui motivasi Kerja di PT. Tractorindo Mitra Utama Mojokerto. *Jurnal Manajerial Bisnis*. 6(2), 157-165.
- Zahara Y, Sitorus R, Sabri L. (2011). Faktor-faktor Motivasi Kerja: Supervisi, Penghasilan, dan Hubungan Interpersonal Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana, *Jurnal Keperawatan Indonesia*. 14(2), 73-82.
- Zainaro Z, Arifki. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat tahun 2017, *Jurnal Kesehatan Holistik*. 11(4), 70-84.
- Website: RSGM Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama). Website: <https://rsgm.moestopo.ac.id/history/>.
- Warta: Usaha RSGM FKG UPDM(B) Menjadi RSGMP. (2019). Website: <https://diamma.com/2019/03/28/usaha-rsgm-fkg-updm-b-menjadi-rsgmp/>