

The Relationship between Providing Covid 19 Incentives, Workload and Interpersonal Relations with the Work Motivation of Nurses in the Inpatient Room of the Regional General Hospital dr. Abdul Rivai

Kiky Sulistiani^{1*}, Edi Sukamto, Siti Nuryanti³
Poltekkes Kaltim

Corresponding Author: Kiky Sulistiani kiky123456789x@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords : Providing Incentives, Workload and Interpersonal Relations, Work Motivation

Received : 16, March
Revised : 18, April
Accepted: 20, Mei

©2023 Sulistiani, Sukamto, Nuryanti:
This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

The low ratio of health workers in Indonesia compared to other countries is due to the lack of policy development and guarantees for health workers from the government. Factors that can affect the performance or work performance of employees include: motivation, job satisfaction, stress levels, physical condition, work, compensation system and economic aspects. This study aims to determine the relationship between the provision of Covid-19 incentives, workload and interpersonal relations with the work motivation of nurses in the inpatient room of the dr. Abdul Rivai. This type of research is descriptive analytic with cross sectional design with simple random sampling technique in a population of 162 people. The result is that the most dominant influence on motivation is interpersonal relations (p-value) (0.001) than Covid-Intensive Giving (p-value) (0.005)

Hubungan Pemberian Insentif Covid 19, Beban Kerja dan Hubungan *Interpersonal* dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Abdul Rivai

Kiky Sulistiani^{1*}, Edi Sukamto, Siti Nuryanti³

Poltekkes Kaltim

Corresponding Author: Kiky Sulistiani kiky123456789x@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Pemberian Insentif, Beban Kerja Dan Hubungan *Interpersonal*, Motivasi Kerja

Received : 16, March

Revised : 18, April

Accepted: 20, Mei

©2023 Sulistiani, Sukamto, Nuryanti : This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Masih rendahnya rasio tenaga kesehatan Indonesia dibanding negara lain disebabkan oleh pengembangan kebijakan dan jaminan tenaga kesehatan yang masih kurang dari pemerintah. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja karyawan antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik, pekerjaan, system kompensasi dan aspek-aspek ekonomi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Pemberian Insentif Covid 19, Beban Kerja Dan Hubungan *Interpersonal* Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Abdul Rivai. Jenis penelitian deskriptif analitik dengan desain cross sectional dengan teknik *simple random sampling* pada populasi berjumlah 162 orang. Hasil yaitu yang paling dominan mempengaruhi motivasi adalah hubungan *interpersonal* (*p-value*) (0,001) dari pada Pemberian Intensif covid (*p-value*) (0,005)

PENDAHULUAN

Covid 19 merupakan penyakit yang sangat menular dan dipengaruhi oleh populasi yang besar. Jumlah kematian yang disebabkan oleh virus ini telah melebihi yang disebabkan oleh pendahulunya. Efek global dan penyebarannya, menyebabkan kebingungan, kecemasan dan ketakutan di kalangan masyarakat umum dan para tenaga kesehatan. Pada tanggal 30 Januari 2020, World Health Organization (WHO) menetapkan Covid-19 sebagai public Health Emergency of International Concern (PHEIC)/Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Yang Meresahkan Dunia (KKMMD). Di tanggal 12 Februari 2020, WHO resmi menetapkan penyakit novel Coronavirus (COVID-19).

Laporan awal menunjukkan bahwa tingkat infeksi Covid 19 pada perawat lebih tinggi dari pada saat pandemi SARS (Huang et al, 2020). Meskipun memiliki kewajiban profesional untuk merawat pasien selama pandemi, banyak perawat memiliki kekhawatiran mengenai perkerjaannya dan dampaknya terhadap dirinya sendiri. Khususnya kecemasan terhadap risiko terinfeksi, penularan ke anggota keluarga, stigma tentang pekerjaan dan pembatasan kebebasan pribadi sebagai masalah utama (Hope et al, 2011; Koh, Hegney, & Drury, 2012).

Perawat menghadapi berbagai kesulitan dalam pekerjaannya, misal kelebihan beban kerja, kesalahan perawatan, citra perawat yang tidak stabil, penurunan motivasi kerja, dan ketidaknyamanan bekerja. Motivasi dan faktornya adalah cara efektif untuk meningkatkan kinerja perawat (Alhakami & Baker, 2018). Basu dkk (2012) dalam penelitiannya berjudul "Comparative Performance of Private and Public Healthcare Systems in Low- and Middle-Income Countries: A Systematic Review" menemukan bahwa setiap fasilitas kesehatan harus efisien, akuntabel, dan efektif dengan menyiapkan rencana motivasi petugas kesehatan untuk mengembangkan dan menjamin kepuasan kerja mereka. Sehingga, perawat akan mampu bertahan dalam pekerjaannya dan dapat mengatasi kekurangannya.

Motivasi menjadi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan berantusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, semangat kerja bagi karyawan sehingga terjalin hubungan kerja yang baik, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal (Hasibun, 2005).

Cepatnya penyebaran virus inilah yang memicu negara untuk mengambil beberapa tindakan agar mampu menyelamatkan negara dan masyarakatnya. Kebijakan tersebut diantaranya adalah pemberian insentif bagi para tim medis yang merawat pasien terpapar virus corona Covid-19. Presiden Indonesia Joko Widodo resmi memberikan insentif kepada para tenaga medis yang menangani pasien terpapar corona. Insentif diberikan berdasarkan perhitungan Kementerian Keuangan dan diberikan perbulan. Insentif terbagi atas sejumlah klaster. Keputusan pemberian insentif diambil dari hasil rapat yang dilakukan dalam beberapa hari. Pemerintah telah melakukan perhitungan dan sudah menentukan nominal yang diperoleh para tenaga medis dan para dokter. Anggaran insentif tenaga medis berasal dari realokasi anggaran yang sudah ditetapkan Presiden Joko Widodo (Jokowi). Pemerintah menganggarkan

bantuan untuk para tenaga medis yang menangani virus corona dari dana realokasi anggaran yang sudah dilakukan oleh pemerintah dengan anggaran dana sebesar Rp 6,1 Triliun. Kebijakan insentif sejalan dengan Peraturan menteri keuangan (PMK) Nomor 78/PMK.02/2019 tentang biaya standar masukan 2020 Pemberian insentif diberikan karena para petugas memiliki beban kerja baik tenaga maupun pikiran yang harus dikembangkan selama wabah virus melanda masyarakat Indonesia, sebagai bentuk pelayanan yang diberikan oleh tim medis terhadap para pasien terpapar corona. Bentuk insentif yang diputuskan oleh pemerintah Indonesia disesuaikan dengan tingkat tanggung jawab yang diemban dari para medis, sehingga besaran insentif yang didapatkan berbeda-beda. di kabupaten Berau Khususnya di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Abdul Rivai Ketika insentif Covid 19 belum di terima dari bulan Oktober 2020 sampai Bulan Januari 2021 banyak Tenaga Kesehatan yang Mengeluh karena belum cairnya insentif covid 19 mereka hanya menerima gaji pokok di tengah beban kerja yang tinggi Seperti diketahui sebelumnya, tenaga kesehatan (Nakes) yang bertugas menangani pasien Covid- 19 di Kabupaten Berau belum mendapat insentif mulai Oktober 2020 hingga Januari 2021.

Kepala Dinas Kesehatan Berau, Iswahyudi, mengakui nakes yang menangani pasien Covid-19 belum menerima insentif untuk Oktober hingga Desember 2020. Dia mengatakan, salah satu kendala insentif tersebut belum dicarikan lantaran ada keterlambatan dari pemerintah pusat mengirimkan dananya.

Dikatakannya, dana yang ditransfer oleh Kementerian Kesehatan mencapai Rp 1,5 miliar untuk membayar insentif nakes selama tiga bulan. Dana itu ditransfer ke Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Berau. "Yang ditransfer untuk tiga bulan. Dari Oktober hingga Desember 2020. Sedangkan Januari dan Februari 2021 belum ada kabar. (TribunKaltim.com Jumat, 12 Maret 2021)

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, penulis ingin Membuktikan dengan melakukan penelitian dengan judul "hubungan pemberian insentif Covid 19 , beban kerja dan hubungan interpersonal dengan motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Abdul Rivai.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi adalah pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak Konsep motivasi dalam berbagai literatur seringkali ditekankan pada rangsangan yang muncul dari seseorang baik dari dalam (motivasi *intrinsik*), maupun dari luar (motivasi *ekstrinsik*) (Mas'ud, 2004 dalam Indrayati, 2014).

METODOLOGI

Penelitian hubungan pemberian insentif Covid 19, beban kerja dan hubungan interpersonal dengan motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Abdul Rivai perawat ini telah dilaksanakan selama 2 (dua) bulan yang dilakukan selama 18 februari sampai dengan 31 maret tahun 2022. Penelitian ini merupakan jenis penelitian *analytic observative* secara *cross sectional study*. Populasi dalam penelitian berjumlah 162 orang perawat Ruang Rawat Inap yang dilakukan dengan *sampel random sampling* dan sampel pada penelitian ini setelah dilakukan kriteria inklusi dan eksklusi berjumlah 60 orang Perawat. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi melakukan observasi terhadap sampel. Penelitian ini menggunakan tiga analisis Analisis Univariat, Analisis Bivariat dan analisis Multivariat

HASIL PENELITIAN

Analsi Bivariat

Tabel 1 Analisis Bivariat

Variabel	P-value
Pemberian intensif	0,002
Beban Kerja	0,001
Hubungan <i>interpersonal</i>	0,000

Berdasarkan 1 di atas, dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai p-value < 0,25. Dengan demikian, variabel-variabel tersebut dapat menjadi kandidat model dalam analisis multivariat. Pembuatan model faktor penentu variabel mana yang paling berhubungan dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit dr. Abdul Rivai

Pada tahap ini, dilakukan analisis multivariat dengan tujuan untuk mendapatkan model terbaik dalam menentukan determinan (faktor penentu) hubungan pemberian insentif Covid 19, beban kerja dan hubungan interpersonal dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Abdul Rivai. Analisis multivariat yang digunakan adalah uji regresi logistik berganda model prediksi. Apabila hasil uji menunjukkan bahwa terdapat variabel yang memiliki nilai probabilitas (p-value) > 0,05, maka variabel tersebut harus dikeluarkan dari pemodelan. Variabel yang dikeluarkan dari pemodelan dilakukan secara bertahap sesuai dengan nilai probabilitas variabel tertinggi. Setelah dikeluarkan, dilakukan uji regresi logistik kembali hingga tidak terdapat variabel yang memiliki nilai probabilitas (p-value) > 0,05.

Hasil ini menunjukkan bahwa variabel-variabel diatas memiliki hubungan yang Dominan terhadap motivasi kerja perawat di Rumah Sakit di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Abdul Rivai. Analisis hasil uji multivariat dari 60 orang di peroleh hasil satu variabel paling dominan mempengaruhi motivasi adalah hubungan interpersonal (p-value) (0,001) dari pada Pemberian Intensif covid (p-value) (0,005) Pemberian insentif kepada karyawan tidak sepenuhnya berpengaruh pada kinerja karyawan, Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristiani (2006) dengan judul " Insentif dan Kepuasan Kerja Perawat".

Dari hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa kontribusi insentif terhadap kepuasan kerja hanya 41,4%, sedangkan 58,6 % dipengaruhi oleh faktor lain. Salah satu faktor yang berpengaruh besar yaitu kesejahteraan yang merupakan bagian dari harapan perawat dalam bekerja. Apabila perawat merasa sejahtera maka harapan perawat terpenuhi sehingga hal ini akan memberikan motivasi dalam bekerja.

Menurut Marwansyah (2000), faktor-faktor yang berkontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja tidak hanya dilihat dari pemberian penghargaan (non material insentif) saja, tetapi banyak aspek yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan motivasi tersebut seperti lingkungan kerja yang kondusif bahkan dengan memberikan hukuman (punishment) kepada karyawan yang tidak disiplin pun dirasakan sangat perlu untuk meningkatkan motivasi kerja mereka.

Pemberian insentif/tunjangan dimaksudkan sebagai motivator bagi perawat untuk meningkatkan kinerjanya. Penataan sistem kesejahteraan PNS dapat dimulai dengan sistem pemberian insentif berdasarkan beban kerja dan kinerja (performance based salary). Artinya, besarnya insentif disesuaikan yang diterima pegawai seharusnya disesuaikan dengan kinerja yang dicapai pegawai tersebut. Untuk itu perlu dilakukan penilaian prestasi kerja pegawai agar pemberian insentif dapat lebih adil karena selama ini, pemberian insentif di Rumah Sakit dr .Abdul Rivai. Pada penelitian ini, variabel hubungan interpersonal, memberikan pengaruh langsung pada motivasi kerja. Dari hasil penelitian diketahui pula bahwa rerata skor empiric hubungan interpersonal subjek lebih tinggi dari rata-rata skor teoritik. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan interpersonal yang baik, dapat menyebabkan motivasi kerja yang baik pula

Dari hasil penelitian yang dilakukan Clara tahun 2005 tentang pengaruh hubungan interpersonal, self monitoring, dan minat terhadap performansi kerja pada karyawan bagian penjualan, berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat diketahui bahwa self monitoring dan minat terhadap pekerjaan sebagai salesperson memberikan pengaruh langsung dan tidak langsung (dengan hubungan interpersonal sebagai variabel yang mengantarai) terhadap performansi kerja salesperson PT, GKM, sedangkan hubungan interpersonal, memberikan pengaruh langsung pada perfonnansi kerja sales person pada perusahaan tersebut. Penelitian ini juga sejalan dengan temuan dalam penelitian tentang hubungan interpersonal terhadap motivasi kerja, jumlah

yang mengatakan motivasi kerja baik sebanyak 45 atau sekitar (80,4%) responden, sedangkan jumlah yang mengatakan motivasi kerja kurang sebanyak 11 (19,6%) responden. Dari hasil uji statistik menggunakan chi-square dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar 0,049 antara hubungan interpersonal dan motivasi kerja. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu, maka dapat digunakan tabel rumus Fisher Test.

Berdasarkan tabel tersebut, koefisien Ω (phi) ditemukan 0,277 termasuk pada kategori sedang. Ketentuan bila r hitung lebih kecil dari r tabel, maka H_0 diterima, dan H_a ditolak. Tetapi sebaliknya bila t hitung lebih besar ($r_h > r_t$) maka H_a diterima. Dari hasil tampak bahwa r hitung lebih besar dari r tabel maka H_a diterima. Dengan demikian korelasi antara hubungan interpersonal dengan motivasi sebesar 0,049 adalah signifikan. Interpretasi terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara insentif dengan motivasi sebesar 0,277 (Maryam, 2012).

Hal ini sesuai dengan penelitian Marsh dan Mannari dalam Dewi (2006) yang menyatakan bahwa hubungan dengan rekan sekerja yang merupakan lingkungan rekan terdekat akan mempengaruhi situasi kerja serta berpengaruh pada motivasi kerja dan prestasi. Demikian pula dengan hasil penelitian Amriyati (2003) terhadap Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Banyumas menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara lingkungan kerja perawat dengan kinerja perawat, semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik kinerja perawat. Dengan demikian para pekerja perlu menjalin hubungan yang sehat antara sesama pekerja yaitu dengan memupuk sifat saling tolong dan saling memberikan perhatian antara rekan sekerja. Hasil penelitian ini didukung oleh Luthans (1995) yang menyatakan bahwa semangat setia kawan, kerja sama antara rekan kerja dapat mempengaruhi motivasi dalam bekerja (Makamban, 2009).

Pada dasarnya hubungan interpersonal yang baik dapat, terjadi bila individu mampu beradaptasi dengan baik, fleksibel dan dapat menampilkan kesan yang tepat, yang berarti individu harus mampu membaca petunjuk dari lingkungan sosialnya. Dilain pihak, individu lain juga akan lebih mudah mengungkapkan diri.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara bivariat, variabel yang berhubungan dengan motivasi perawat di Ruang Rawat Inap dr. Abdul Rivai Berau adalah Pemberian insentif (p -value : 0,002), Beban Kerja (p -value : 0,001), dan Hubungan interpersonal (p -value : 0,000)
2. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Motivasi perawat di Rawat Inap RSUD dr. Abdul Rivai ditunjukkan pada nilai B : 1,680 (p -value 0,43), Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi perawat di Rawat Inap RSUD dr. Abdul Rivai ditunjukkan pada nilai B : 756 (p -value 0,319) dan

Pengaruh Hubungan interpersonal terhadap Motivasi perawat di Rawat Inap RSUD dr. Abdul Rivai ditunjukkan pada nilai B : : 2,394(p-value,0,002) maka beban kerja kita keluarkan dari model karena (p-value) paling besar (0,319) .

3. Analisis hasil uji multivariat dari 60 orang di peroleh hasil satu variabel paling dominan mempengaruhi motivasi adalah Hubungan Interpersonal ditunjukkan pada nilai B : 2,557 (p-value) (0,001), di bandingkan dengan Pemberian insentif nilai B: 2,057 (p-value) (0,005)

PENELITIAN LANJUTAN

Diharapkan hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan masukan untuk penelitian selanjutnya dengan variabel bebas yang lebih banyak lagi

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami ucapkan terimakasih atas kerjasama RSUD dr. Abdul Rivai Berau selama proses penelitian dan terimakasih kepada Formosa Journal of Applied Sciences (FJAS) yang telah mempublikasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, 2013. *Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat di RSUD Saras Husada Purworejo*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Ahmad Ahid Mudayana. 2012. *Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul*. Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta
- Amriyati. 2003. *Hubungan motivasi intrinsic dan ekstrinsik dengan kinerja perawat di klinik kasih bunda Jogjakarta*. Skripsi. Fakultas kesehatan masyarakat Universitas Gajah Mada Jogjakarta.
- Bawono, Dimas Ciptoning. 2015. *Analisis Pengaruh Pemberian Insentif, Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Perawat Ruang Rsud Kota Semarang)*. Skripsi. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis. Universitas Diponegoro Semarang
- Boloku,La Ode Bayruddin. 2008. *Pengaruh Pemberian Motivasi Pemimpin Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Puskesmas Tampo Kecamatan Napabalano Kabupaten Muna*. Skripsi. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Haluoleo. Kendari
- Clara Moningka, M. Dan M. Nilam Widyarinil. 2005. *Pengaruh Hubungan Interpersonal, Self Monitoring, Dan minat Terhadap performansi kerja pada karyawan Bagian Penjualan*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Kristen Krida Wacana Jakarta
- Darjo, Tasrim. 2004. *Studi Kepuasan Pasien Rawat Inap Di Unit Kebidanan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Muna Di Raha Provinsi Sulawesi Tenggara*. Skripsi. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Hasanuddin.
- MakassarDina, Maya.2012. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Gajah Mada Medan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Sumatera Utara Medan.
- Harisah , 2020 *Kebijakan Pemberian Insentif Pada Tenaga Medis Virus Corona Covid-19; Pendekatan Maslah Jakarta*

- Ilyas, Yaslis. 2001. Kinerja; Teori Penilaian dan Penelitian. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI: Depok.
- Ilham Saputra. 2011. Pengaruh Pemberian Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Balai Latihan Pendidikan Teknik (Blpt) Provsu. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan.
- Indrayati, Monic Aprilia. 2014. Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Semarang. Skripsi. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro .Semarang
- Krisnovos 2006 Dalam Monic Aprilia Indrayati, 2014, Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Semarang. Skripsi, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang
- Kasim, Y. D., Mulyadi, dan Kallo, V. 2017. Hubungan Motivasi & Supervisi Dengan Kepatuhan Perawat Dalam Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Pada Penanganan Pasien Gangguan Muskuloskeletal Di IGD RSUP Prof. DR. R. D. Kandou Manado. Jurnal Keperawatan UNSRAT,
- Lumenta, Nico A, Peranan Promosi Dalam Meningkatkan Patient Safety, Sosialisasi Promosi Kesehatan di Rumah Sakit Bagi Direktur Utama Rumah Sakit, Depok, 2007
- Makamban, Juarto. 2009. Studi Motivasi Kinerja Petugas Bagian Pemeriksaan Puskesmas Mangasa Kota Makassar. Skripsi. Universitas hasanuddin Makassar
- Mangkunegara Ap. 2012. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Pt Refika Aditama
- Manuaba, A. 2000, Ergonomi, Kesehatan Keselamatan Kerja. Eds. Proceeing Seminar Nasional Ergonomi PT. Guna Widya. Surabaya.
- Maryam, Dkk. 2012. Analisis Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap. Skripsi. Bagian Administrasi Dan Kebijakan Kesehatan, Fkm Universitas Hasanuddin, Makassar
- Mudayana, Ahmad Ahid. 2012. Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. Skripsi. Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta
- Ni Putu Emy Darma Yanti .Ida Ayu Md Vera Susiladewi, Hary Pradiksa 2020 Gambaran motivasi bekerja perawat dalam masa pandemi Coronavirus disease (covid-19) di bali Universitas Udayana, Bali
- Notoatmodjo, S. 2005. Metodologi penelitian kesehatan. Jakarta:
- Nugroho Abraham Wahyu. 2009. Komunikasi Interpersonal Antara Perawat Dan Pasien (Studi Deskriptif Kualitatif Aktivitas Komunikasi Terapeutik Antara Perawat Terhadap Pasien Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi Surakarta). Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Nurhayana Danjumiati Sasmita. 2014. Pengaruh Beban Kerja Dan Pelatihan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap Rsud Puri Husada Di Tembilahan. Skripsi. Program Pascasarjana Manajemen Universitas Riau Fakultas Ekonomi Universitas Riau

- PPNI, 2010. Standar Profesi dan Kode Etik Perawat. Jakarta : PPNI
- Radian, Eni. 2009. Analisis Motivasi Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan (Askep) Di Puskesmas Rawat Inap Kabupaten Ciamis. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro. Semarang
- Rif'ah, Aminatur .2007. Hubungan Komunikasi Interpersonal Antar Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Perusahaan Kompor "Kupu Mas" Malang. Skripsi.Fakultas PsikologiUniversitas Islam Negeri (Uin). Malang.
- Riyanto A. 2011. Pengolahan dan analisis data kesehatan: Dilengkapi Uji Validitas dan Reliabilitas Serta Aplikasi Program SPSS. Yogyakarta: Nuha Medika
- Rivai, V. (2004). Manajemen sumber daya manusia untuk peiiisahaan: dari teori ke praktik. Jakarta: PT' Raja Gratlndo Persada.
- Sugiono, 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods). Alfabeta. Bandung.
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. Rajawali Pers: Jakarta
- Wardana, Nola. 2011. Hubungan Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap (Irna) Medikal Rsud Arifin Achmad Pekanbaru. Mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan (Psik) Universitas Riau