

Motivasi Dan Beban Kerja Perawat Pelaksanaan Dengan Kinerja Perawat

Usty Syah Putri

¹ Program Studi Administasi Rumah Sakit, Itekes Tri Tunas Nasional Makassar, Indonesia

Abstrak

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah atau masyarakat yang berfungsi untuk melakukan upaya kesehatan dasar atau kesehatan rujukan dan upaya kesehatan penunjang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan motivasi dan beban kerja perawat dengan kinerja perawat pada ruang rawat inap Rumah Sakit Pelamonia Makassar. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan rancangan potong lintang/Penelitian dilakukan di RS. Pelamonia Kota Makassar dengan populasi sebanyak 206 perawat dan sampel sebanyak 67 orang. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah non probability sampling dengan teknik purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner disertai wawancara langsung. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan uji reabilitas, uji validitas, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja perawat sedangkan variabel beban kerja mempunyai hubungan negatif terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Pelamonia Makassar.

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

**Penulis Korespondensi : Usty Syah putri*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau tenaga kerja adalah unsur terpenting dalam institusi rumah sakit. Jika mutu tenaga kerjanya rendah, maka dapat dipastikan mutu pengelolaan dan pelayanan rumah sakitnya juga rendah (Djojodibroto, 2007). Dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit, diperlukan dukungan sumber daya manusia khususnya perawat, yang mampu mengemban tugas dan terus mengadakan perubahan.



Keperawatan sebagai bentuk pelayanan profesional adalah bagian integral yang tidak terpisahkan dari pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Hal ini ditekankan dalam Undang-Undang RI No.36 tahun 2009 tentang Kesehatan, yang dilakukan dengan pengobatan dan atau perawatan. Keperawatan merupakan upaya untuk menuju derajat kesehatan yang maksimal berdasarkan potensi yang dimiliki dalam menjalankan kegiatan dalam bidang promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif dengan menggunakan proses keperawatan (Keliat, 2010).

Pelayanan keperawatan yang berkualitas dan profesional merupakan target yang ingin dicapai untuk meningkatkan mutu pada Rumah Sakit. Hal tersebut dapat dicapai melalui kinerja perawat yang baik. Menurut Wibowo (2007) kinerja atau performance adalah sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Yang pada kenyataannya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya sebagai hasil dari suatu pekerjaan, tetapi juga termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasaan pasien, serta berpengaruh terhadap kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Untuk meningkatkan kinerja maka banyak faktor yang mempengaruhinya, dimana dalam penelitian ini difokuskan pada variabel motivasi dan beban kerja perawat. Menurut Martoyo (2007) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan pribadi dan organisasi dalam rangka memenuhi keinginan dan kebutuhannya sehingga produktivitas kerja meningkat.

Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Apabila seseorang membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka akan terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya.

Selain motivasi maka beban kerja berpengaruh terhadap kinerja, hal ini disebabkan karena beban kerja yaitu jumlah pekerjaan yang ditanggung/ dibebankan oleh suatu unit

organisasi atau jabatan yang merupakan hasil perkalian waktu dengan jumlah kerja. (UU Kesehatan No 39 tahun 2009).

Beban kerja merupakan kondisi kerja dan uraian tugasnya yang dalam waktu tertentu mesti terselesaikan, Munandar (2005). Beberapa aspek yang berhubungan dengan beban kerja tersebut adalah jumlah pasien yang harus dirawat, kapasitas kerjanya sesuai dengan pendidikan yang diperoleh, shift yang digunakan untuk mengerjakan tugasnya yang sesuai dengan jam kerja yang berlangsung setiap hari, serta kelengkapan fasilitas yang dapat membantu perawat menyelesaikan kerjanya dengan baik (Irwandy, 2007 dalam Prihatini, 2007).

METODE

Penelitian ini menggunakan rancangan kuantitatif dengan pendekatan cross sectional studi dimana variabel independen dan dependen dikumpulkan pada periode yang sama dan dampak diukur menurut keadaan pada saat penelitian. Kegiatan yang dilakukan meliputi pengumpulan data dan pengukuran terhadap variabel dependen dan independen. Penelitian ini menganalisis variabel-variabel yang berhubungan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Pelamonia Makassar yang dideskripsikan secara kuantitatif menggunakan data primer dari penyebaran kuesioner dan data sekunder dari profil rumah sakit dan data keperawatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil

1. Karakteristik responden menurut Umur

Umur yang dimiliki responden dimaksudkan guna memudahkan peneliti untuk mengetahui sejauh mana tingkat kinerja perawat yang bekerja di ruang rawat inap rumah sakit Pelamonia Makassar, melalui tabel berikut ini: Tabel. 4.1. Distribusi Responden menurut Umur

No	Umur	Responden (Orang)	Percentase (%)
1	< 20 tahun	3	4,5
2	21-25 tahun	11	16,4
3	28-30 tahun	16	23,9
4	31-35 tahun	30	44,8

5	36-40 tahun	7	10,4
		67	100,0

Berdasarkan tabel dan diagram phie chart, maka didominasi oleh umur responden antara 31-35 tahun dengan jumlah responden sebanyak 30 atau sebesar 44,8%, diikuti oleh responden yang berumur antara 28-30 tahun dengan jumlah responden sebanyak 16 orang atau 23,9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat yang bekerja di Ruang rawat inap Rumah Sakit Pelamonia Makassar adalah berumur antara 31-35 tahun.

2. Karakteristik responden menurut Jenis kelamin

Jenis kelamin dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui klasifikasi responden apakah laki-laki atau perempuan, dimana hasil selengkapnya dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2.
Distribusi Responden menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	20	29,9
2	Perempuan	47	34,3
	Jumlah	67	100,0

Berdasarkan tabel dan diagram phie chart nampak bahwa dari 67 orang responden yang diteliti, maka didominasi oleh perempuan yakni sebanyak 47 orang atau 34,3% dan laki-laki sebanyak 20 orang atau 29,9%, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat yang bekerja di Ruang rawat inap rumah sakit Pelamonia Makassar adalah perempuan.

3. Karakteristik responden menurut Pendidikan

Pendidikan adalah jenjang pendidikan yang ditamati oleh responden sesuai latar belakang pendidikan dan disiplin ilmu yang ditekuni dan diakui oleh pemerintah atas tamatan pendidikan yang dimilikinya. Hasil selengkapnya identitas responden

menurut pendidikan dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3.
Distribusi Responden menurut Pendidikan

	Pendidikan	Responden (Orang)	Persentase (%)
	D3	13	19,4
	SPK	23	34,3
	S1	31	46,3
	Jumlah	67	100,0

Berdasarkan distribusi responden menurut pendidikan terlihat dari 67 responden yang diamati, maka didominasi oleh pendidikan S1 dengan jumlah responden sebanyak 31 orang atau 46,3%, diikuti oleh responden yang lulusan SPK dengan jumlah responden sebanyak 23 orang atau 34,3%, dan yang terakhir adalah pendidikan D3 dengan jumlah responden sebanyak 13 orang atau sebesar 19,4%, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat yang bekerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pelamonia Makassar adalah lulusan S1.

4. Karakteristik responden menurut Lama Kerja

Pengalaman kerja merupakan masa kerja atau lamanya seseorang mengabdikan dirinya pada tempat atau organisasi tempatnya bekerja selama ini. Hasil selengkapnya identitas responden menurut lama kerja dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.4.
Distribusi Responden Menurut Lama Kerja

No	Lama Kerja	Responden (Orang)	Persentase (%)
1	< 2 tahun	11	16,4
2	2,1-5 tahun	13	19,4
3	3,1-7 tahun	25	37,3

4	7,1-10 tahun	12	17,9
5	> 10 tahun	6	9,0
	Jumlah	67	100,0

Berdasarkan tabel dan diagram phie chart menurut lama kerja, maka didominasi oleh responden yang mempunyai lama kerja antara 3,1-7 tahun dengan jumlah responden sebanyak 25 orang atau 37,3%, diikuti oleh responden yang mempunyai masa kerja antara 2,1-5 tahun dengan jumlah responden sebanyak 2,1-5 tahun dengan jumlah responden sebanyak 13 orang atau 19,4%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar Perawat yang bekerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pelamonia Makassar adalah sudah berpengalaman karena mempunyai masa kerja antara 3,1-7 tahun.

5. Karakteristik responden menurut Status

Status perkawinan dalam penelitian ini dapat dikelompokkan dalam dua kategori yakni kawin dan belum kawin, yang dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.5.
Distribusi Responden Menurut Status Perkawinan

No	Status Perkawinan	Responden (Orang)	Percentase (%)
1	Kawin	55	82,1
2	Belum kawin	12	17,9
	Jumlah	67	100,0

Berdasarkan data mengenai status perkawinan, maka didominasi oleh responden yang berstatus kawin dengan jumlah responden sebanyak 55 orang atau sebesar 82,1%, diikuti oleh responden yang berstatus belum kawin yakni sebanyak 12 orang atau sebesar 17,9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat yang bekerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pelamonia Makassar adalah berstatus kawin atau sudah berkeluarga.

6. Analisis Univariat

Deskripsi variabel penelitian adalah merupakan analisa terhadap variabel yang akan diteliti dalam hal ini adalah motivasi dan beban kerja perawat pelaksana dengan Kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pelamonia Makassar, di mana untuk melakukan analisa akan dilakukan berdasarkan dari hasil pernyataan responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel, yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Tanggapan Responden mengenai Motivasi

Motivasi (motivation) adalah serangkaian kekuatan yang menyebabkan orang untuk terlibat dalam suatu perilaku, bukan beberapa perilaku lainnya. Berdasarkan uraian tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan daya dorong yang ada dalam diri seseorang, sering disebut motif. Daya dorong di luar diri seseorang harus ditimbulkan pemimpin dan agar hal-hal di luar diri seseorang itu turut mempengaruhinya, pemimpin harus memilih berbagai sarana atau alat yang sesuai dengan orang itu. Sehingga dengan adanya motivasi atau daya dorong dalam diri seseorang dalam hal ini adalah Perawat Pelaksana yang bekerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pelamonia Makassar maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja perawat. Untuk lebih jelasnya akan disajikan tanggapan responden mengenai Motivasi Perawat yang dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.6.
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Motivasi Perawat
Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pelamonia Makassar

Motivasi	Jumlah	Persentase (%)
Kurang baik	4	6,0
Cukup baik	63	94,0
Total	67	100,0

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa jawaban responden atas variabel motivasi maka diperoleh jawaban responden yang lebih banyak memberikan jawaban cukup baik sebanyak 63 orang atau sebesar 94%. Hal ini menunjukkan bahwa

pemberian motivasi kerja kepada Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pelamonia Makassar cukup baik sehingga mempengaruhi kinerja perawat dalam melakukan pekerjaan.

Beban kerja yaitu jumlah pekerjaan yang ditanggung/dibebankan oleh suatu unit organisasi atau jabatan yang merupakan hasil perkalian waktu dengan jumlah kerja. (UU Kesehatan No 39 tahun 2009). Beban kerja merupakan kondisi kerja dan uraian tugasnya yang dalam waktu tertentu mesti terselesaikan, Munandar (2005).

Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Deskripsi jawaban responden mengenai beban kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7.
Distribusi Jawaban Responden mengenai Beban Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pelamonia Makassar

Beban kerja	Jumlah	Persentase (%)
Kurang baik	40	59,7
Cukup baik	27	40,3
Total	67	100,0

Berdasarkan Tabel 4.7 dan diagram phie chart yaitu persepsi responden mengenai variabel beban kerja maka diperoleh jawaban responden bahwa beban kerja yang dirasakan oleh Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pelamonia Makassar kurang baik yakni sebesar 40 orang atau sebesar 59,7%, sehingga berdampak terhadap kinerja Perawat.

b. Tanggapan Responden mengenai Kinerja Perawat Pelaksana

Kinerja perawat sangat dipengaruhi oleh seberapa banyak mereka memberi masukan pada institusi. Penampakan hasil kerja tidak terbatas pada pekerja yang duduk dalam posisi fungsional ataupun struktural, tetapi juga pada semua pekerja di dalam institusi tersebut. Kinerja atau performance adalah sebagai hasil

pekerjaan atau prestasi kerja. Pada kenyataannya kinerja tidak hanya sebagai hasil dari suatu pekerjaan, namun juga didalamnya terdapat uraian dari pelaksanaan pekerjaan. Kinerja adalah hasil karya yang berhubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, serta berpengaruh kepada aspek keuangan. Untuk lebih jelasnya akan disajikan tanggapan responden mengenai kinerja perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pelamonia Makassar yang dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8.
Distribusi Jawaban Responden mengenai Kinerja Perawat
Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pelamonia Makassar

Kinerja Perawat	Jumlah	Persentase (%)
Kurang baik	3	4,5
Cukup baik	64	95,5
Total	67	100,0

Berdasarkan Tabel 4.8 menunjukkan jawaban responden cukup baik yakni sebesar 64 orang atau sebesar 95,5%. Hasil ini dapat dikatakan bahwa responden sebagian besar telah memberikan jawaban cukup baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah memiliki kinerja dalam penyelesaian pekerjaan khususnya di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pelamonia.

b. Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan beban kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Pelamonia Makassar. Dalam melakukan penelitian khususnya pada ruang rawat inap Rumah Sakit Pelamonia Kota Makassar dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 67 orang perawat.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dan telah dilakukan analisis data dapat disimpulkan bahwa secara empiris faktor yang dapat meningkatkan kinerja perawat pada ruang rawat inap di Rumah Sakit Pelamonia Kota Makassar adalah motivasi, sedangkan beban kerja yang tinggi akan mengakibatkan kinerja perawat rendah. Dalam hubungannya dengan uraian tersebut, akan disajikan pembahasan hasil penelitian ini yaitu

sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat pada Ruang Inap Rumah Sakit Pelamonia Makassar

Hasil analisis mengenai persepsi jawaban responden mengenai motivasi kerja yang dilakukan oleh Rumah Sakit Pelamonia sudah dilakukan cukup baik. Hal ini dapat dilihat Rumah Sakit Pelamonia telah memberikan tambahan diluar gaji bagi tenaga perawat yang lembur dan selain itu Rumah Sakit Pelamonia memberikan tenaga perawat yang menghasilkan prestasi kerja diatas rata-rata dan tenaga perawat telah mampu memotivasi diri untuk mencapai prestasi yang diraih.

Kemudian dari hasil penelitian diperoleh bahwa secara empiris motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga perawat. Makin tinggi motivasi kerja yang diberikan kepada tenaga perawat maka akan meningkatkan kinerja tenaga perawat khususnya pada Ruang Inap Rumah Sakit Pelamonia Makassar.

Berdasarkan hasil uji regresi antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pelamonia Makassar maka diperoleh nilai thitung sebesar $3,898 > t \text{ tabel} = 1,669$, selain itu memiliki nilai probabilitas $0,000 < \text{dari nilai standar } 0,05$. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja perawat pelaksana terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pelamonia Makassar.

Penelitian yang dilakukan oleh Noer (2013) yang menemukan bahwa motivasi kerja (prestasi, pengalaman, tanggung jawab, pengembangan, gaji, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, Supervisi) berpengaruh terhadap kinerja perawat Stella Maris Makassar. Sedangkan Ramadhani (2015) menemukan bahwa motivasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana di ruangan rawat inap RSUD DR. Rasidin Padang. Sehingga dalam penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Noer dan Ramadhani.

2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga perawat

Hasil analisis mengenai beban kerja oleh tenaga perawat, terlihat bahwa beban kerja bagi tenaga perawat masih kurang baik. Hal ini disebabkan karena volume pekerjaan tenaga perawat diruangan terlalu banyak dan sering kelabakan karena banyak pekerjaan yang dilakukan atau diselesaikan.

Berdasarkan hasil uji regresi antara beban kerja terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pelamonia Makassar maka diperoleh nilai thitung sebesar $-3,182 > ttabel = 1,669$, selain itu memiliki nilai probabilitas $0,002 <$ dari nilai standar 0,05. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja perawat pelaksana terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pelamonia Makassar.

Kemudian dalam analisis dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tenaga perawat. Dimana makin tinggi beban kerja yang diberikan kepada tenaga perawat khususnya ruang rawat inap pada Rumah Sakit Pelamonia Makassar, kinerja tenaga perawat semakin rendah. Sehingga perlu adanya perhatian pada manajemen Rumah Sakit Pelamonia untuk memperbaiki pemberian pekerjaan kepada tenaga perawat.

Penelitian yang dilakukan oleh Iswatin (2013) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja perawat. Kemudian Sihotang (2011) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Sedangkan Noer (2013) menunjukkan bahwa semakin tinggi semakin baik kinerja perawat tersebut. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah tidak adanya hubungan beban kerja dengan kinerja perawat. Sehingga dalam penelitian ini mendukung dari penelitian sebelumnya dan tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Noer.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil analisis secara keseluruhan yaitu sebagai berikut :

- 1) Dari hasil olahan data regresi maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pelamonia Makassar, dimana semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan kepada setiap perawat, maka kinerja perawat akan semakin meningkat.
- 2) Berdasarkan hasil persamaan regresi maka diketahui bahwa beban kerja mempunyai hubungan negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pelamonia Makassar, dimana semakin tinggi beban kerja maka akan mempengaruhi kinerja perawat yang bertugas di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pelamonia Makassar.

- 3) Dari hasil pengujian serempak maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan beban kerja mempunyai hubungan secara serempak atau bersama-sama terhadap kinerja perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pelamonia Makassar.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih dan rasa hormat yang setinggi-tingginya kepada Kepala Rumah Sakit yang telah memberikan fasilitas terkait penyelenggaraan penelitian. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi pihak sekolah dan masyarakat secara umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Alifuddin dan Mashur Razak, 2015, Kewirausahaan Teori dan Aplikasi, Strategi Membangun Kerjasaan Bisnis, edisi revisi cetakan pertama, Penerbit : MagnaScript Publishing, Jakarta
- Anto, S., Andi Latif, S., Pannyiwi, R., Ratu, M., & Werdyaningsih, E. (2022). Analisis Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan. Barongko: Jurnal Ilmu Kesehatan, 1(1), 41–46. <https://doi.org/10.59585/bajik.v1i1.38>
- Badeni, 2013, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, cetakan pertama, Bandung, Alfabeta.
- Buana. 2013. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Unit Rawat Inap Kronik Rumah Sakit Jiwa Propinsi Bali.
- Depkes. RI, 2006. Standar Pelayanan Rumah Sakit. cetakan kelima, Jakarta.
- Depkes. RI, 2004. Rancangan Pedoman Pengembangan Sistem Jenjang Karir Profesional Perawat. Direktorat Keperawatan dan keteknisian Medik Dirjen Yan Med Depkes RI, Jakarta
- Griffin dan Moorhead, 2013, Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi, edisi kesembilan, Penerbit: Salemba Empat. Jakarta
- Idayu. 2012. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat dalam Memberikan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Langsa.
- Iswatun, 2013. Hubungan Beban Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di RSUD. Soegiri Lamongan. Jurnal Universitas Sebelas Maret Surakarta
- Joeharno, Natsir Erlin, 2008. Kinerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit dan Faktor yang Mempengaruhinya.
- Kadarisman. M, 2012, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Lilis Prihartini, 2007. Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Stress Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. Tesis Universitas Sumatra Utara Medan.
- Mangkunegara. 2008. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, cetakan Pertama. Penerbit : Refikaditama, Bandung.
- Nursinah, A., Marzuki, M., Andi Latif, S., Malaha, N., Qasim, M., & Pannyiwi, R. (2022). Pengetahuan Dan Dukungan Keluarga Terhadap Keaktifan Lanjut Usia. Barongko: Jurnal Ilmu Kesehatan, 1(2), 82–84. <https://doi.org/10.59585/bajik.v1i2.24>

- Minarsih. 2011. Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Produktivitas Kerja Perawat di IRNA Non Bedah (Penyakit Dalam) RSUP Dr. M. Djamil Padang Tahun 2011 (Tesis). USU. Padang
- Pratiwi, C., Yulis, D. M., Djunaedi, D., & Pannyiwi, R. (2023). Terapi Diet Dan Aktifitas Fisik terhadap Kadar Gula Darah Pada Pasien Diabetes Melitus Di Ruang Rawat Inap RSUD Luwuk Banggai. Barongko: Jurnal Ilmu Kesehatan, 2(1), 138–153. <https://doi.org/10.59585/bajik.v2i1.218>
- Perawat Dalam Pemberian Pelayanan Kesehatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar" (Tesis). Makassar
- Pasolong H. 2011. Teori Administrasi Publik. cetakan ketiga. Penerbit : Penerbit Alfabeta Bandung.
- Toalu, A., Tawil, M. R., Musfirah, M., Marpaung, M. P., Pannyiwi, R., & Halimatussa'diah, H. (2023). Content of E.Coli, Coliform and Iron (Fe) Bacteria with A Refill Drinking Water Treatment System in Tinggimoncong District. International Journal of Health Sciences, 1(2), 196–202. <https://doi.org/10.59585/ijhs.v1i2.84>
- Priharjo, R. 2008. Tehnik Dasar Pemberian Obat Bagi Perawat. Penerbit : EGC. Jakarta.
- Ramadhani. 2015. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruangan Rawat Inap DR. Rasidin Padang. Jurnal Vol. 11 No. 1
- Satria, Wa. 2013. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat Dalam
- Santi, S., Yufuai, A. R., Masding, M., Hanifah, A. N., Yunus, M., Nari, J., & Pannyiwi, R. (2023). The Role of Midwives in Motivating Mothers to Initiate Early Breastfeeding at Pertiwi Mother and Child Hospital in Makassar City. International Journal of Health Sciences, 1(3), 203–216. <https://doi.org/10.59585/ijhs.v1i3.88>
- Wijayanti, L. A., Mainassy, M. C., Aryadi, A., Pannyiwi, R., Said, A., & Harlina, H. (2023). Analysis of Age and Gender Factors on the Incidence Rate of Cataracts in the Ophthalmology Clinic. International Journal of Health Sciences, 1(3), 258–265. <https://doi.org/10.59585/ijhs.v1i3.99>