

HUBUNGAN MOTIVASI DAN ETOS KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT WIJAYA KUSUMAH TAHUN 2025

¹ Gilang dera Fahreza, ² Aria Pranatha, ³ Aditiya Puspanegara

Departemen Manajemen Keperawatan, Program Studi S1 Keperawatan, UBHI

How to cite (APA)

Fahreza, D, G., Puspanegara., & Rusmianingsih. (2025). Hubungan Motivasi Dan Etos Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Wijaya Kusumah Tahun 2025. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 9(1), 46–51.

<https://doi.org/10.34305/jikbh.v9i1.72>

History

Received:

Accepted:

Published:

Corresponding Author

Gilang Dera Fahreza, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Bhakti Husada Indonesia ;
Gilangfahreza1933@gmail.com



This work is licensed under a
[Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

ABSTRAK

Latar Belakang : Permasalahan yang sering terjadi di rumah sakit yaitu rendahnya motivasi kerja perawat dalam melakukan pelayanan kesehatan, sehingga dapat menyebabkan penurunan kinerja dari perawat itu sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan etos kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Wijaya Kusumah tahun 2025.

Metode : Jenis penelitian yang digunakan yaitu analitik korelasional. Responden dalam penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Wijaya Kusumah dengan Populasi sebanyak 66. Sampel penelitian menggunakan total sampling sebanyak 10 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Analisis data yang digunakan yaitu uji rank spearman.

Hasil : Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 56 orang sebagian besar 45 (75%) memiliki motivasi kerja sedang. dari 56 orang sebagian besar 40 (71,4%) memiliki etos kerja tinggi dan dari 56 orang sebagian besar 39 (69,6%) memiliki kineja perawat sedang. Berdasarkan hasil uji rank spearman menunjukkan P value sebesar 0,000 (<0,05).

Simpulan dan saran: Terdapat hubungan antara motivasi kerja dan etos kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Wijaya Kusumah tahun 2025, untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan motivasi dan etos kerja perawat, misalnya melalui pemberian insentif, penghargaan atas kinerja, supervisi yang konstruktif, serta pelatihan berkala.

Kata Kunci : Motivasi kerja, Etos Kerja, Kinerja Perawat, Rawat Inap Rumah Sakit Wijaya Kusumah.

ABSTRACT

Background: Problems that often occur in hospitals are low motivation for nurses to perform health services, so that it can lead to a decrease in the performance of the nurses themselves. This study aims to determine the relationship between work motivation and work ethic and the performance of nurses at Wijaya Kusumah Hospital in 2025.

Method: The type of research used is correlational analytics. The respondents in this study were nurses at Wijaya Kusumah Hospital with a population of 66. The research sample used a total sampling of 10 people. The instrument used in this study is a questionnaire. The data analysis used was the spearman rank test.

Results: The results showed that out of 56 people, most 45 (75%) had moderate work motivation. Of 56 people, most 40 (71.4%) had a high work ethic, and out of 56 people, most 39 (69.6%) had moderate nursing skills. Based on the results of the spearman rank test , it showed a P value of 0.000 (<0,005).

Conclusion and suggestion: There is a relationship between work motivation and work ethic and the performance of nurses at Wijaya Kusumah Hospital in 2025, to create a work environment that supports the improvement of nurses' motivation and work ethic, for example through the provision of incentives, performance rewards, constructive supervision, and periodic training.

Keywords : Work Motivation, Work Ethic, Nurse Performance, Wijaya Kusumah Hospital

rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Rumah Sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik. Fungsi rumah sakit yaitu sebagai fasilitas dan tempat penyelenggaraan dalam upaya kesehatan, dimana rumah sakit selalu dituntut memberikan pelayanan kesehatan yang optimal bagi Masyarakat (Esty et al., 2023).

Kualitas pelayanan keperawatan adalah bagian penting dalam sistem pelayanan kesehatan yang berfokus pada kebutuhan pasien. Oleh karena itu, kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan perlu mendapatkan perhatian khusus (Agustina et al., 2021). Pelayanan keperawatan berfokus pada penyelesaian masalah kesehatan yang sering disebut dengan pelaksanaan asuhan keperawatan. Berdasarkan Undang-Undang No.38 Tahun 2014 tentang Keperawatan, pelayanan keperawatan adalah bentuk layanan profesional yang merupakan bagian dari pelayanan kesehatan, didasarkan pada ilmu pengetahuan dan keterampilan keperawatan, serta ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam kondisi sehat maupun sakit (Pranatha, Puspanegara, & Agustina et al., 2021).

Permasalahan yang sering terjadi di rumah sakit yaitu rendahnya motivasi kerja perawat dalam melakukan pelayanan kesehatan, dimana permasalahan tersebut dilihat dari pimpinan yang mendorong seseorang perawat bekerja sangat bervariasi dan berbeda-beda antar yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dapat dilihat dari antara tenaga keperawatan ada perawat yang rajin dan tekun dalam bekerja memberikan asuhan keperawatan dan sebaliknya ada perawat yang malas sehingga produktivitasnya kerjanya rendah. Pentingnya motivasi yaitu hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku seorang perawat supaya mau bekerja dengan giat untuk

mencapai hasil yang optimal. Pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi atau instansi pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Hal tersebut akan memotivasi pegawai sehingga pegawai tergerak untuk terus bekerja keras dan meningkatkan prestasi kerja (Sima et al., 2023).

Berdasarkan hasil riset WHO, Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki kualitas motivasi tenaga kesehatan paling rendah selain negara Vietnam, Argentina, Nigeria dan India. Motivasi kerja perawat masih menjadi salah satu masalah pelayanan keperawatan di rumah sakit karena setiap perawat harus mengembangkan motivasi di dalam diri sendiri dan pihak rumah sakit juga harus memotivasi perawat dalam meningkatkan motivasi kerja supaya perawat rajin dalam melakukan tindakan dan pelayanan kesehatan di rumah sakit. Semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka semakin baik kinerja perawat itu sendiri (Sanjaya & Yohana, 2021).

Selain motivasi kerja ada salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan yaitu etos kerja, etos kerja menjadi landasan penting dalam menciptakan budaya kerja yang baik. Etos kerja mencerminkan sikap, nilai-nilai, dan prinsip yang dipegang oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Perawat dengan etos kerja tinggi biasanya menunjukkan dedikasi, kejujuran, integritas, dan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Etos kerja juga mencerminkan komitmen terhadap profesionalisme, di mana perawat tidak hanya bekerja untuk memenuhi tugas, tetapi juga menjadikan pekerjaannya sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat dan pengabdian kepada kemanusiaan (Nofitasari & Prasetyo, 2021).

Banyaknya tuntutan masyarakat yang mengharuskan perawat bersikap baik, dalam arti lembut, sabar, penyayang, ramah, sopan santun, menghormati saat memberikan asuhan keperawatan, cepat tanggap saat dibutuhkan pasien yang mengharuskan perawat memiliki perilaku ocb, akan tetapi masih banyak perawat yang memiliki ocb rendah seperti kurangnya kerja sama antar

perawat, kurang ramah dan sopan terhadap pasien dan keluarga pasien, sikap membedakan dari kelas sosial serta kurang sabarnya perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien masih sering terjadi (Andrayoni et al., 2019).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada tanggal 10 Januari 2025, Rumah Sakit Wijaya Kusumah memiliki 5 ruangan rawat inap dengan jumlah 66 perawat, hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan sepuluh orang

Metode

Jenis penelitian yang digunakan yaitu analitik korelasional. Responden dalam penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Wijaya Kusumah dengan Populasi sebanyak 66. Sampel penelitian menggunakan total

Hasil

1. Analisa Univariat

perawat, terdapat tiga orang perawat mengatakan masih kurangnya motivasi kerja, seperti masih terlihat adanya perawat yang datang terlambat, rendahnya penghargaan bagi perawat meskipun pada perawat yang bekerja melebihi jam kerja, beban kerja yang terlalu berat, dan tingginya mobilitas di dalam ruangan tidak seimbang dengan perbandingan SDM perawat yang ada, sehingga mempengaruhi penurunan kinerja perawat

sampling sebanyak 10 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Analisis data yang digunakan yaitu uji rank spearman.

Tabel 1. Gambaran Motivasi Kerja Perawat.

No	Motivasi Kerja	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Tinggi	11	19.6
2	Sedang	42	75.0
3	Rendah	3	5.4
	Total	56	100.0

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel diatas dapat diketahui dari 56 responden yang diteliti, bahwa sebagian besar memiliki

motivasi kerja sedang sebanyak 42 responden (75%).

Tabel 2. Gambaran Etos Kerja.

No	Etos Kerja	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Tinggi	40	71.4
2	Sedang	16	28.6
3	Rendah	0	0.0
	Total	Total	56

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel diatas dapat diketahui dari 56 responden yang diteliti, bahwa Sebagian besar

memiliki etos kerja tinggi yaitu sebanyak 40 responden (71,4%) Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Wijaya Kusumah.

Tabel 2. Gambaran Etos Kerja.

No	Etos Kerja	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Tinggi	17	30.4
2	Sedang	39	69.6
3	Rendah	0	0.0
Total		Total	56

Berdasarkan hasil penelitian da tabel diatas dapat diketahui dari 56 responden yang diteliti, bahwa Sebagian besar memiliki

kinerja perawat sedang yaitu sebanyak 39 responden (69,6%) Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Wijaya Kusumah.

2. Analisa Bivariat

Tabel 9. Hubungan antara Motivasi Kerja Perawat dengan Etos Kerja Perawat

Motivasi Kerja	Kinerja						Total	P Value	r hitung	
	Tinggi		Sedang		Rendah					
	N	%	N	%	N	%	N	%		
Tinggi	6	54.5	5	45.5	0	0.0	11	100	0,030	0,289
Sedang	11	26.2	31	73.8	0	0.0	42	100		
Rendah	0	0	3	100.0	0	0.0	3	100		
Total	17	30.4	39	69.6	0	0.0	56	100		

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa dari 11 responden dengan motivasi kerja tinggi, hampir setengah dari perawat memiliki kinerja yang baik sebanyak 6 responden (54,5%). 42 responden dengan motivasi kerja sedang, sebagian besar memiliki kinerja sedang sebanyak 31 responden (73,8%). Dan dari 3 responden dengan motivasi kerja rendah, seluruhnya memiliki

kinerja sedang yaitu sebanyak 3 responden (100%). Berdasarkan hasil uji statistik rank spearman diperoleh nilai $r = 0,289$ dan p-value sebesar 0,000. Karena $p\text{-value} < \alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_a diterima artinya “Terdapat Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Wijaya Kusumah Tahun 2025, dengan kategori lemah

Tabel 9. Hubungan antara Etos Kerja Perawat dengan Etos Kerja Perawat

Motivasi Kerja	Kinerja				Total	P Value	r hitung	
	Tinggi		Sedang					
	N	%	N	%	N	%		
Tinggi	16	40.0	24	60.0	40	100	0,013	0,332
Sedang	1	6.3	15	93.8	16	100		
Total	17	30.4	39	69.6	56	100		

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa dari 40 responden dengan etos kerja tinggi, sebagian besar dari perawat memiliki kinerja yang sedang sebanyak 25 responden (60%). Dari 16 responden dengan etos kerja sedang, sebagian besar memiliki kinerja sedang sebanyak 15 responden (93,8%).

Berdasarkan hasil uji statistik rank spearman diperoleh nilai $r = 0,332$ dan p-value sebesar 0,013. Karena $p\text{-value} < \alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_a diterima artinya “Terdapat Hubungan antara etos kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Wijaya Kusumah Tahun 2025, dengan kategori lemah.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, tingkat motivasi kerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Wijaya Kusumah sebagian besar berada pada kategori sedang. Hal tersebut dipengaruhi oleh minimnya penghargaan dan peluang untuk pengembangan karier, kurangnya dorongan/dukungan dari pihak atasan, serta sistem kerja shift yang melelahkan. Meskipun perawat tetap menunjukkan komitmen terhadap tanggung jawab profesinya, berbagai kendala tersebut berpotensi menghambat pencapaian motivasi kerja yang maksimal. Oleh karena itu, penting bagi pihak manajemen rumah sakit untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung serta memberikan penghargaan dan pelatihan yang memadai guna meningkatkan motivasi dan kinerja perawat secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Jusman (2021) yang berjudul Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Sangurara Kecamatan Palu Barat Kota Palu. Hasil penelitian didapatkan motivasi kategori cukup sebanyak 23 responden (74,2%). Motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas. Menurut teori dua faktor dari Herzberg, motivasi kerja dipengaruhi oleh dua komponen utama, yaitu faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivator mencakup aspek seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan, sedangkan faktor hygiene meliputi kondisi kerja, gaji, hubungan kerja, dan kebijakan organisasi.

Berdasarkan Hendayani (2019) dalam Kurnia, G., & Fadilah (2023) motivasi kerja adalah salah faktor menentukan hasil kerja seseorang termotivasi dalam berkerja berusaha sekuat tenaga untuk mewujudkan dan menyelesaikan tugasnya. dan dipastikan Motivasi mempengaruhi kinerja. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara yang dikutip dalam Kurnia, G., & Fadilah (2023), bahwa motivasi memiliki peran penting dalam mendorong perawat untuk melakukan dokumentasi keperawatan secara konsisten dan tepat, sehingga pelayanan

yang diberikan dapat berkelanjutan dan berdampak positif terhadap peningkatan status kesehatan pasien. Motivasi yang baik juga berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kerja perawat, yang pada akhirnya dapat menumbuhkan kepuasan baik dari sisi pasien maupun manajemen rumah sakit.

Dalam hal ini, motivasi dipahami sebagai proses yang mendorong individu untuk bertindak guna memenuhi kebutuhannya melalui berbagai kegiatan yang diarahkan pada pencapaian tujuan tertentu. Oleh karena itu, motivasi menjadi faktor utama yang menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku seseorang agar dapat bekerja dengan semangat dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Tingginya etos kerja perawat dalam penelitian ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti latar belakang pendidikan, pelatihan profesional yang berkelanjutan, serta tanggung jawab moral dalam memberikan pelayanan kesehatan. Perawat dituntut untuk bekerja dalam situasi yang penuh tekanan, namun mereka tetap menunjukkan dedikasi karena adanya rasa empati dan tanggung jawab terhadap keselamatan pasien. Selain itu, budaya kerja yang disiplin di fasilitas kesehatan juga turut mendukung terbentuknya etos kerja yang tinggi.

Penelitian oleh Lestari & Sari (2023) menguatkan bahwa perawat dengan pelatihan berkelanjutan menunjukkan etos kerja yang lebih baik dibandingkan yang tidak mengikuti pelatihan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati & Wulansari,(2022) yang menyatakan bahwa sebagian besar perawat memiliki etos kerja tinggi karena adanya dukungan organisasi dan komitmen profesional. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang suportif dan kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam meningkatkan etos kerja tenaga kesehatan.

Selain itu, studi oleh Hidayati.,dkk (2021) juga menemukan bahwa etos kerja perawat yang tinggi berkontribusi langsung pada peningkatan mutu pelayanan dan kepuasan pasien di rumah sakit. Peneliti

berasumsi bahwa etos kerja tinggi yang ditunjukkan oleh responden merupakan hasil dari kombinasi antara faktor individu seperti motivasi dan komitmen, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja yang mendukung dan manajemen yang efektif. Etos kerja yang tinggi sangat penting bagi profesi perawat karena berkaitan langsung dengan mutu pelayanan, keselamatan pasien, dan reputasi institusi pelayanan kesehatan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Wijaya Kusumah tahun 2025 tentang kinerja perawat. Dari 56 perawat di instalasi rawat inap RS Wijaya Kusumah, sebagian besar memiliki kinerja sedang yaitu sebanyak 39 perawat (69,6%). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian.. yang memperoleh hasil yaitu sebagian besar perawat di RSUD Jenderal Ahmad Yani Metro menunjukkan kinerja yang baik, yaitu sebanyak 58 orang atau setara dengan (60,4)% dari total 96 responden.

Hasil ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja perawat perlu terus dilakukan guna mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Perawat memegang peran yang sangat vital dalam sistem pelayanan kesehatan, karena mereka merupakan tenaga kesehatan yang paling sering berinteraksi langsung dengan pasien dalam jangka waktu yang lebih lama. Kedekatan ini berdampak besar terhadap mutu asuhan keperawatan yang diberikan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja perawat menjadi strategi penting dalam menjamin keselamatan pasien dan memperbaiki kualitas pengalaman pasien secara keseluruhan.

Kinerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan dalam mengambil keputusan secara mandiri, tingkat pengetahuan dan keterampilan profesional, serta hubungan interpersonal dengan pasien maupun tim kerja. Karakteristik individu seperti pengalaman kerja dan sikap personal juga turut menentukan performa mereka. Selain itu, dukungan dari rekan satu tim dan atasan,

Kesimpulan

gaya kepemimpinan, budaya kerja organisasi, beban kerja, motivasi internal, dan nilai-nilai institusi kesehatan sangat memengaruhi produktivitas perawat. Semua faktor ini, baik langsung maupun tidak langsung, berkontribusi terhadap kinerja perawat dan berdampak pada kualitas layanan kesehatan yang diberikan (Rohita & Nurapriila, 2023).

Kondisi ini disebabkan oleh motivasi kerja yang belum optimal, di mana beberapa perawat masih bekerja sebatas menjalankan tugas rutin tanpa adanya dorongan lebih untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Selain itu, etos kerja juga belum sepenuhnya terbentuk dengan kuat, terlihat dari masih adanya sikap kurang disiplin, rendahnya inisiatif, dan kurangnya rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Faktor lain yang turut memengaruhi adalah tingginya beban kerja yang tidak sebanding dengan jumlah tenaga perawat serta keterbatasan fasilitas pendukung yang tersedia. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dan minimnya apresiasi dari manajemen juga dapat menurunkan semangat kerja perawat. Kombinasi dari faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap kinerja perawat yang belum mencapai kategori tinggi.

Peneliti berasumsi bahwa kinerja perawat yang berada pada kategori sedang dipengaruhi oleh kombinasi dari faktor internal dan eksternal. Secara internal, tingkat motivasi dan etos kerja perawat belum sepenuhnya optimal, sehingga mereka cenderung bekerja sesuai standar minimum tanpa menunjukkan inisiatif lebih. Secara eksternal, faktor seperti beban kerja yang tinggi, keterbatasan fasilitas, dan kurangnya penghargaan dari institusi juga diasumsikan turut berkontribusi terhadap kondisi tersebut. Peneliti juga meyakini bahwa perawat telah menjalankan tugasnya secara profesional, namun belum maksimal karena adanya hambatan tertentu yang bersifat sistemik maupun personal. Dengan asumsi ini, penelitian dilakukan untuk mengetahui sejauh mana motivasi dan etos kerja berperan dalam membentuk tingkat kinerja tersebut.

1. Gambaran motivasi kerja di instalasi rawat inap Rumah Sakit Wijaya Kusumah Tahun 2025, motivasi kerja sedang sebanyak 42 responden (75%).
2. Gambaran etos kerja di instalasi rawat inap Rumah Sakit Wijaya Kusumah Tahun 2025, etos kerja tinggi yaitu sebanyak 40 responden (71,4%).
3. Gambaran kinerja di instalasi rawat inap Rumah Sakit Wijaya Kusumah Tahun 2025, kinerja perawat sedang yaitu sebanyak 39 responden (69,6%).
4. Terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan motivasi kerja dengan kinerja di instalasi rawat inap Rumah Sakit Wijaya Kusumah Tahun 2025 dengan nilai $p = 0,030 < 0,05$ dan $\rho = 0,289$
5. Terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan etos kerja di instalasi rawat inap Rumah Sakit Wijaya Kusumah Tahun 2025 dengan nilai $p = 0,013 < 0,05$ dan $\rho = 0,332$.

Saran

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan serta memberikan pemahaman mengenai hubungan antara motivasi kerja dan etos kerja dengan kinerja perawat di Instalasi rawat inap Rumah Sakit Wijaya Kusumah Tahun 2025. Temuan ini penting agar perawat dapat terus meningkatkan motivasi kerja dan memelihara etos kerja yang tinggi sebagai bagian dari profesionalisme dalam

menjaga semangat kerja, kedisiplinan, tanggung jawab, dan integritas dalam menjalankan tugas, kinerja perawat dapat meningkat secara signifikan. Perawat juga disarankan untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan diri secara berkala agar tetap kompeten dan adaptif terhadap dinamika pelayanan kesehatan.

memberikan pelayanan kesehatan. Dengan

Daftar Pustaka

- Agustina, A. M., Pranatha, A., & Puspanegara, A. (2021). Faktor Faktor Yang Berhubungan Dengan Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Berbasis Sdki, Slki Dan Siki Di Rumah Sakit Kuningan Medical Center Kabupaten Kuningan Tahun 2021. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 12(2), 149–159.
<https://doi.org/10.34305/jikbh.v12i2.325>.
- Andrayoni, N. L. D., Martini, M., Putra, N. W., & Aryawan, K. Y. (2019). Hubungan Peran dan Sikap Perawat IGD dengan Pelaksanaan Triage Berdasarkan Prioritas. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 1(2), 294–303.
<https://doi.org/10.31539/joting.v1i2.923>
- Arifin, M. A., & Rahmadani, S. (2022). Hubungan Motivasi dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Makassar. *INSOLOGI: Jurnal Sains Dan Teknologi*, 1(4), 424–430.
<https://doi.org/https://doi.org/10.55123/insologi.v1i4.789>
- Ariska, I., Haskas, Y., & Sabil, F. A. (2023). Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa & Penelitian Keperawatan*, 3(2), 23–29.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35892/jimpek.v3i2.1255>
- Ashari, D. (2023). Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Ruangrawat Inap Rsud Pringsewu. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 12(1), 11–22.
<https://doi.org/10.52657/jik.v12i1.1919>
- Esty, R., Efendi, I., & Afriani, M. (2023). Mutu Pelayanan Kesehatan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Pasien di Ruang Rawat Inap RS Selasih Kab. Pejuang Ria. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 9(1), 2615–109.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33143/jhtm.v9i1.2930>
- Hidayat, Z., Sulastien, H., & Aisyah, S. (2022). Gambaran Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, 12(4), 569–574.
- Marpaung, M. P. U., Suza, D. E., & Arruum, D. (2019). Peningkatan Etos Kerja Perawat Pelaksana Melalui Pelatihan Self-Leadership. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 2(2), 51.
<https://doi.org/10.32584/jkmk.v2i2.362>
- Mauliddhina, R. R., Rohyani, D., & Sukamti, N. (2022). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Penerapan Patient Safety Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Ruang Rawat Inap RS Marinir Cilandak. *MAHESA: Malahayati Health Student Journal*, 2(3), 521–534.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30587/ijpn.v5i1.6389>.
- Nofitasari, T., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntans. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(4), 709–726.
<https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i4.899>
- Prima, B. (2020). Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019. *Al-Tamimi Kesmas: Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat (Journal of Public Health Sciences)*, 8(2), 74–82.
<https://doi.org/10.35328/kesmas.v8i2.167>
- Ramadhani, H. R., Suratmi, S., & Qowi, N. H. (2023). Hubungan Pengetahuan Perawat Tentang Kebutuhan Spiritual Dengan Perilaku Perawat Dalam Pemenuhan Kebutuhan Spiritual Pasien. *Jurnal Ilmiah Keperawatan (Scientific Journal of Nursing)*, 9(5), 618–624 .
<https://doi.org/10.33023/jikep.v9i5.1614>
- Riani, S. O., & Putra, I. G. S. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan. *JIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2424–2429.
<https://doi.org/10.54371/jiip.v6i4.1851>
- Sanjaya, W., & Yohana, A. (2021). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Sekarwangi

Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Health Society*, 10(2), 66–74.

<https://doi.org/https://doi.org/10.62094/jhs.v10i2.38>

Sima, Y., Saleh, A., & Nasir, S. (2023). Kepemimpinan Yang Memotivasi Di Era Perubahan Paradigma Pelayanan Kesehatan Motivating Leadership In The Era Of Change Health Care Paradigm. *Jurnal Ilmiah Keperawatan (Scientific Journal of Nursing)*, 9(1), 219–223. <https://doi.org/https://doi.org/10.33023/jikep.v9i1.1419>