

## HUBUNGAN ANTARA TANGGUNG JAWAB, IMBALAN DAN SUPERVISI DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD SULTAN THAHA SAIFUDDIN TEBO

APRIANI

### ABSTRAK

*Pelayanan keperawatan yang diberikan oleh perawat yang baik kepada pasien, perawat tidak hanya mempunyai pendidikan dan skill yang baik pula. Namun harus mempunyai motivasi yang tinggi untuk menunjang pelayanan yang maksimal. Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu (Stoner & Freeman, 1995 dalam Suarli & Bahtiar, 2010:30). Motivasi Kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Banyak teori yang berkaitan dengan motivasi. Menurut Herzberg's (1959) yang terkenal dengan teori dua faktor mengatakan bahwa, seseorang akan melakukan sesuatu dipengaruhi oleh faktor isi pekerjaan (prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan potensi individu) dan faktor higienis (gaji atau upah/insentif, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi, supervisi) (Hasibuan, 2007). Di Rumah Sakit Umum Daerah Tebo yang menjadi tempat penelitian diketahui bahwa masalah motivasi perawat menjadi suatu yang mempengaruhi kinerja seorang perawat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Hal ini tergambar dari penelitian yang dilakukan oleh Mirnasari (2009) yang menyebutkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja perawat. Dari penjelasan diatas penulis menyimpulkan bahwa imbalan merupakan faktor yang sangat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Imbalan merupakan feedback dari setiap pekerjaan yang telah dilakukan. Imbalan yang sedikit dengan beban kerja yang berat akan membuat seseorang kurang termotivasi dalam bekerja, sebaliknya dengan memberikan imbalan yang sesuai dengan beban kerja akan membuat seseorang termotivasi dalam bekerja. Terlebih lagi jika terdapat reward yang diberikan kepada staf yang memiliki dedikasi yang tinggi kepada pekerjaan yang dilakukan. Hal ini akan meningkatkan motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, perlu dilakukan beberapa upaya dalam meningkatkan motivasi kerja seseorang dengan memperhatikan faktor imbalan yang diberikan. Seperti memberikan insentif kepada perawat yang kerja lembur diluar jam dinas seperti jaga sore dan jaga malam, memberikan insentif kepada perawat yang melakukan perawatan intensif diruang perawatan yang memiliki resiko tinggi terhadap penyakit pasien, sehingga diharapkan motivasi kerja tetap terjaga dan terus meningkat.*

**Kata Kunci :** tanggung jawab, motivasi

## PENDAHULUAN

Menjelang akhir abad ke-20, sistem perawatan kesehatan dan keperawatan, sebagai bagian dari integral dari sistem tersebut, memasuki era baru yang ditandai dengan tantangan yang tidak diketahui sampai sekarang. Dengan beralihnya perawatan kesehatan dari rumah sakit perawatan akut ke lingkungan komunitas dan rumah dalam usaha untuk menurunkan biaya perawatan kesehatan. Profesi keperawatan dan perawat dihadapkan pada respons akan urutan kebutuhan dan perubahan (Smeltzer, 2002).

Masa depan keperawatan menjanjikan perubahan dinamik dan tantangan berkelanjutan. Perawat masa datang membutuhkan dasar pengetahuan luas untuk memberikan perawatan. Peran perawat meliputi memilih arahan dalam memberikan praktik keperawatan dan menunjukkan kontribusinya pada perawatan kesehatan secara nasional. Perawat masa datang, oleh karenanya, perlu menjadi pemikir yang kritis, advokad klien, pembuat keputusan klinis, dan pendidik klien dalam pelayanan perawatan berspektrum luas (Perry dan Potter, 2005).

Pelayanan keperawatan yang diberikan oleh perawat yang baik kepada pasien, perawat tidak hanya mempunyai

pendidikan dan *skill* yang baik pula. Namun harus mempunyai motivasi yang tinggi untuk menunjang pelayanan yang maksimal. Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu (Stoner & Freeman, 1995 dalam Suarli & Bahtiar, 2010:30).

Motivasi Kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Banyak teori yang berkaitan dengan motivasi. Menurut Herzberg's (1959) yang terkenal dengan teori dua faktor mengatakan bahwa, seseorang akan melakukan sesuatu dipengaruhi oleh faktor isi pekerjaan (prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan potensi individu) dan faktor higienis (gaji atau upah/insentif, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi, supervisi) (Hasibuan, 2007).

Di Rumah Sakit Umum Daerah Tebo yang menjadi tempat penelitian diketahui bahwa masalah motivasi perawat menjadi suatu yang mempengaruhi kinerja seorang perawat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Hal ini tergambar dari penelitian yang dilakukan oleh Mirnasari (2009) yang

menyebutkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja perawat.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Perawatan RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo mengatakan tentang kecemasannya terhadap mutu pelayanan rumah sakit, dengan berkurangnya jumlah kunjungan rawat inap, hal ini diperkuat dengan data yang peneliti dapatkan dari ruang rekam medis tentang BOR tahun 2015 s/d tahun 2014 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**

**Data BOR Ruang Rawat Inap  
Rumah Sakit Sultan Thaha Saifuddin  
Tebo tahun 2015 s/d 2014**

Tahun 2014		Tahun 2013		Tahun 2012	
Jumlah pasien	BOR	Jumlah pasien	BOR	Jumlah pasien	BOR
2133	45,3 %	1637	34,1 %	1930	44 %

*Sumber : Medical Record RS Umum Sultan Thaha Saifuddin Tebo 2014*

Pada Tabel 1.1 diketahui bahwa angka penggunaan tempat tidur (BOR) terjadi penurunan dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2014, hal ini menunjukkan kualitas pelayanan Rumah Sakit Umum

Daerah Sultan Thaha Saifuddin Tebo masih kurang optimal.

Tanggung jawab yang dilakukan oleh perawat tidak hanya dilihat dari absensi tetapi harus diimbangi dengan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Dari 10 perawat yang peneliti temui 6 orang diantaranya tidak berada sepenuhnya diruangan selama jam kerja dan meninggalkan tugas untuk urusan pribadi maupun urusan keluarga misalnya menjemput anak sekolah, pergi kepasar untuk berbelanja keperluan sehari-hari. Sehingga ditemukan pekerjaan-pekerjaan perawat seperti menyelesaikan dokumentasi keperawatan dan kelengkapan status pasien tidak terisi secara maksimal.

Hal ini diperkuat dengan pernyataan pasien yang mengatakan bahwa sejumlah perawat sering lalai dalam melaksanakan tugas seperti saat dipanggil untuk mengganti infus tidak segera datang, tidak menjelaskan tentang penyakit pasien dengan jelas, bekerja tergesa-gesa dan tidak sabar dalam melayani pasien dan bahkan berbicara dengan nada suara yang tinggi terhadap pasien dan keluarga. Selain itu, di beberapa ruangan rawat inap ditemui bahwa pada saat shift sore dan malam ditemukan beberapa perawat terlihat hanya duduk-duduk diruang perawat, yang dilakukan hanya memberikan

obat sesuai instruksi dokter. Perawat jarang menanyakan kebutuhan pasien dan jarang memeriksakan tanda-tanda vital pasien seperti tekanan darah, nadi, respirasi dan suhu pasien. Semua ini karena perawat di ruang rawat inap RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo tidak mempunyai uraian tugas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kabri (2010) diketahui adanya hubungan antara tanggung jawab terhadap motivasi perawat dalam melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan. Nilai p-value yang diperoleh adalah 0,01 dengan 68,3% perawat yang memiliki tanggung jawab rendah dan 68,3% perawat memiliki motivasi yang rendah. Dan hasil penelitian Mirnasari (2009) yang menyatakan ada hubungan antara imbalan dengan kinerja perawat. Dengan nilai p-value yang diperoleh (0,001). Dimana perawat yang memiliki kinerja kurang baik adalah sebanyak 17 responden (54,8%).

Untuk melihat sejauh mana permasalahan yang timbul dan faktor apa saja yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan antara Tanggung Jawab, Imbalan dan Supervisi dengan Motivasi Kerja Perawat di

Ruang Rawat Inap RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo Tahun 2015”.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian *kuantitatif* dengan menggunakan desain cross sectional yaitu pengukuran variabel independent dan dependentnya hanya dilakukan satu kali, pada satu saat dalam waktu yang bersamaan.

Penelitian ini dimaksudkan untuk melihat ada tidaknya hubungan variabel independent (Tanggung jawab, Imbalan dan Supervisi) dengan *dependent* (motivasi kerja).

## HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa skor terendah untuk motivasi adalah 13 dan skor tertinggi adalah 36. Nilai rata-rata (mean) motivasi kerja perawat adalah 27,9 sedangkan nilai median 29. Jawaban ini diperoleh dari jawaban responden terhadap motivasi kerja sebagai perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo.

Selanjutnya data motivasi kerja dikelompokkan berdasarkan nilai median, karena distribusi tidak normal. Responden yang memiliki nilai kecil atau sama dengan nilai median dikelompokkan dalam kategori

memiliki motivasi kerja rendah dan yang lebih besar dari median dikategorikan memiliki motivasi kerja tinggi. Distribusi responden menurut motivasi kerja perawat diruang rawat inap RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo tahun2015 dapat dilihat pada tabel di tabel 4.1 berikut:

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja Perawat Diruang Rawat Inap RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo tahun2015**

No	Motivasi	Jumlah	Persen (%)
1.	Tinggi	18	43,9
2.	Rendah	23	56,1
Jumlah		41	100,0

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas didapatkan hasil analisa distribusi frekuensi motivasi kerja perawat ialah yang memiliki motivasi rendah 23 (56,1%) responden, sedangkan yang memiliki motivasi tinggi 18 (43,9%) responden.

### 1. Tanggung Jawab

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa skor terendah untuk tanggung jawab adalah 13 dan skor tertinggi adalah 31. Nilai

rata-rata (mean) tanggung jawab perawat adalah 21,5 sedangkan nilai median 21. Jawaban ini diperoleh dari jawaban responden terhadap tanggung jawab sebagai perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo.

Selanjutnya data tanggung jawab dikelompokkan berdasarkan nilai median, karena distribusi tidak normal. Responden yang memiliki nilai kecil atau sama dengan nilai median dikelompokkan dalam kategori memiliki tanggung jawab rendah dan yang lebih besar dari median dikategorikan memiliki tanggung jawab tinggi. Distribusi responden menurut penerapan Tanggung Jawab Perawat diruang rawat inap RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo tahun2015 dapat dilihat pada tabel di tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tanggung Jawab Perawat Diruang Rawat Inap RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo tahun2015**

No	Tanggung Jawab	Jumlah	Persen (%)
1.	Tinggi	19	46,3
2.	Rendah	22	53,7
Jumlah		41	100,0

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas didapatkan hasil analisa distribusi frekuensi tanggung jawab perawat ialah yang memiliki tanggung jawab rendah 22 (53,7%) responden, sedangkan yang memiliki tanggung jawab tinggi 19 (46,3%) responden.

## 2. Imbalan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa skor terendah untuk imbalan adalah 16 dan skor tertinggi adalah 36. Nilai rata-rata (mean) imbalan perawat adalah 27,2 sedangkan nilai median 29. Jawaban ini diperoleh dari jawaban responden terhadap imbalan sebagai perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo.

Selanjutnya data imbalan dikelompokkan berdasarkan nilai median, karena distribusi tidak normal. Responden yang memiliki nilai kecil atau sama dengan nilai median dikelompokkan dalam kategori menyatakan imbalan tidak sesuai dan yang lebih besar dari median dikategorikan menyatakan imbalan sesuai.

Distribusi responden menurut Imbalan perawat diruang rawat inap RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo tahun2015 dapat dilihat pada tabel di tabel 4.3 berikut:

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Imbalan Diruang Rawat Inap RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo tahun2015**

No	Imbalan	Jumlah	Persen (%)
1.	Sesuai	16	39.0
2.	Tidak Sesuai	25	61.0
Jumlah		41	100,0

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas didapatkan hasil analisa distribusi frekuensi responden berdasarkan imbalan ialah yang menjawab sesuai 16 (39,0%) responden, sedangkan yang menjawab tidak sesuai 25 (61,0%) responden.

## 3. Supervisi

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa skor terendah untuk supervisi adalah 13 dan skor tertinggi adalah 36. Nilai rata-rata (mean) supervisi perawat adalah 26,9 sedangkan nilai median 29. Jawaban ini diperoleh dari jawaban responden terhadap supervisi terhadap perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo.

Selanjutnya data supervisi dikelompokkan berdasarkan nilai median, karena distribusi tidak normal. Responden yang memiliki nilai kecil atau sama dengan nilai median dikelompokkan dalam kategori mengatakan supervisi tidak efektif dan yang lebih besar dari median dikategorikan mengatakan supervisi efektif.

Distribusi responden berdasarkan Supervisi diruang rawat inap RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo tahun 2015 dapat dilihat pada tabel di tabel 4.4 berikut:

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Supervisi Diruang Rawat Inap RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo tahun 2015**

No	Supervisi	Jumlah	Persen (%)
1.	Efektif	19	46,3
2.	Tidak Efektif	22	53,7
Jumlah		41	100,0

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas didapatkan hasil analisa distribusi frekuensi responden berdasarkan supervisi ialah yang menjawab efektif 19 (46,3%) responden, sedangkan yang menjawab tidak efektif 22 (53,7 %) responden.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa skor terendah untuk motivasi adalah 13 dan skor tertinggi adalah 36. Nilai rata-rata (mean) motivasi kerja perawat adalah 27,9 sedangkan nilai median 29. Jawaban ini diperoleh dari jawaban responden terhadap motivasi kerja sebagai perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo.

Selanjutnya data motivasi kerja dikelompokkan berdasarkan nilai median, karena distribusi tidak normal. Responden yang memiliki nilai kecil atau sama dengan nilai median dikelompokkan dalam kategori memiliki motivasi kerja rendah dan yang lebih besar dari median dikategorikan memiliki motivasi kerja tinggi. Distribusi responden menurut motivasi kerja perawat diruang rawat inap RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo tahun 2015 dapat dilihat pada tabel di tabel 4.1 berikut:

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja Perawat Diruang Rawat Inap RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo tahun 2015**

No	Motivasi	Jumlah	Persen (%)
----	----------	--------	------------

1.	Tinggi	18	43,9
2.	Rendah	23	56,1
Jumlah		41	100,0

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas didapatkan hasil analisa distribusi frekuensi motivasi kerja perawat ialah yang memiliki motivasi rendah 23 (56,1%) responden, sedangkan yang memiliki motivasi tinggi 18 (43,9%) responden.

#### 4. Tanggung Jawab

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa skor terendah untuk tanggung jawab adalah 13 dan skor tertinggi adalah 31. Nilai rata-rata (mean) tanggung jawab perawat adalah 21,5 sedangkan nilai median 21. Jawaban ini diperoleh dari jawaban responden terhadap tanggung jawab sebagai perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo.

Selanjutnya data tanggung jawab dikelompokkan berdasarkan nilai median, karena distribusi tidak normal. Responden yang memiliki nilai kecil atau sama dengan nilai median dikelompokkan dalam kategori memiliki tanggung jawab rendah dan yang lebih besar dari median dikategorikan memiliki tanggung jawab tinggi. Distribusi responden menurut penerapan Tanggung Jawab Perawat diruang rawat inap RSUD

Sultan Thaha Saifuddin Tebo tahun2015 dapat dilihat pada tabel di tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4.2**

**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tanggung Jawab Perawat Diruang Rawat Inap RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo tahun2015**

No	Tanggung Jawab	Jumlah	Persen (%)
1.	Tinggi	19	46,3
2.	Rendah	22	53,7
Jumlah		41	100,0

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas didapatkan hasil analisa distribusi frekuensi tanggung jawab perawat ialah yang memiliki tanggung jawab rendah 22 (53,7%) responden, sedangkan yang memiliki tanggung jawab tinggi 19 (46,3%) responden.

#### 5. Imbalan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa skor terendah untuk imbalan adalah 16 dan skor tertinggi adalah 36. Nilai rata-rata (mean) imbalan perawat adalah 27,2 sedangkan nilai median 29. Jawaban ini diperoleh dari jawaban responden terhadap imbalan sebagai perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo.

Selanjutnya data imbalan dikelompokkan berdasarkan nilai median, karena distribusi tidak normal. Responden yang memiliki nilai kecil atau sama dengan nilai median dikelompokkan dalam kategori menyatakan imbalan tidak sesuai dan yang lebih besar dari median dikategorikan menyatakan imbalan sesuai.

Distribusi responden menurut Imbalan perawat diruang rawat inap RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo tahun2015 dapat dilihat pada tabel di tabel 4.3 berikut:

**Tabel 4.3**

**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Imbalan Diruang Rawat Inap RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo tahun2015**

No	Imbalan	Jumlah	Persen (%)
1.	Sesuai	16	39,0
2.	Tidak Sesuai	25	61,0
Jumlah		41	100,0

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas didapatkan hasil analisa distribusi frekuensi responden berdasarkan imbalan ialah yang menjawab sesuai 16 (39,0%) responden, sedangkan yang menjawab tidak sesuai 25 (61,0%) responden.

## 6. Supervisi

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa skor terendah untuk supervisi adalah

13 dan skor tertinggi adalah 36. Nilai rata-rata (mean) supervisi perawat adalah 26,9 sedangkan nilai median 29. Jawaban ini diperoleh dari jawaban responden terhadap supervisi terhadap perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo.

Selanjutnya data supervisi dikelompokkan berdasarkan nilai median, karena distribusi tidak normal. Responden yang memiliki nilai kecil atau sama dengan nilai median dikelompokkan dalam kategori mengatakan supervisi tidak efektif dan yang lebih besar dari median dikategorikan mengatakan supervisi efektif.

Distribusi responden berdasarkan Supervisi diruang rawat inap RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo tahun2015 dapat dilihat pada tabel di tabel 4.4 berikut:

**Tabel 4.4**

**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Supervisi Diruang Rawat Inap RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo tahun2015**

No	Supervisi	Jumlah	Persen (%)
1.	Efektif	19	46,3
2.	Tidak Efektif	22	53,7
Jumlah		41	100,0

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas didapatkan hasil analisa distribusi frekuensi responden berdasarkan supervisi ialah yang menjawab efektif 19 (46,3%) responden, sedangkan yang menjawab tidak efektif 22 (53,7 %) responden.

### KESIMPULAN

Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi perawat di ruang rawat inap RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo ialah dari 41 perawat yang memiliki motivasi rendah 23 (56,1%) responden
2. Sebanyak 77,3% perawat di ruang rawat inap RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo memiliki tanggung jawab yang rendah dengan  $p\text{-value} = 0,009$ .
3. Sebanyak 72% perawat di ruang rawat inap RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo mengatakan imbalan tidak sesuai dengan  $p\text{-value} = 0,025$ .
4. Sebanyak 72,7% perawat di ruang rawat inap RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo mengatakan supervisi tidak efektif dengan  $p\text{-value} = 0,046$ .

### SARAN

Dari pembahasan dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebagai bahan

pertimbangan dalam mengatasi masalah motivasi kerja perawat pelaksana diruang rawat inap maka dapat dibuat beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo
  - a. Diharapkan direksi RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo dapat lebih mengembangkan sistem *reward* kepada pegawai terlebih bagi perawat yang memiliki kinerja yang baik serta berdedikasi dalam memajukan instansi. Memberikan penghargaan dengan kenaikan pangkat secara tepat waktu dan memberikan waktu libur khusus secara lebih merata.
  - b. Diharapkan direksi RSUD Sultan Thaha Saifuddin Tebo dapat melakukan sistem supervisi secara berkesinambungan dengan mengikutsertakan perawat pelaksana dalam menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi dilapangan, dengan dibuatkannya SK Penanggung jawab shift untuk melakukan supervisi.
2. Bagi Peneliti selanjutnya
 

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian motivasi kerja perawat dengan variabel, tempat dan waktu yang berbeda.

### DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2002).*Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta

- Arwani dan Supriyatno, H. (2006). *Manajemen Bangsal Keperawatan*. Jakarta : EGC
- Cahayani. (2005). *Strategi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. IndekskelompokGamedia
- Fitri S. (2006). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Raden Mattaher Jambi Tahun 2006*. Skripsi STIKES
- Gitosudarmo, Indriyo dan Sudita, I Nyoman. (2008). *Perilaku Keorganisasian Edisi Pertama*. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta
- Hariandja (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Jakarta : Grasindo
- Hasibuan. (2007). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : BumiAksara
- Ilyas, Y. (2001). *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta : Universitas Indonesia
- Kabri, Ahmad. (2010). *Hubungan Tanggung Jawab, Insentif dan Supervisi dengan Motivasi Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Jiwa Daerah Jambi Tahun 2010*. Jambi : Skripsi Stikes
- Kuntoro, Agus. (2010). *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. Yogyakarta : Nuha Medika
- Laiti, Verry. (2011). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Honorer di RS.TK IV Dr. Bratanata Jambi Tahun 2011*. Jambi : Skripsi STIKES
- Mirnasari. (2009). *Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Thaha Saifuddin Tebo Tahun 2009*. Jambi : Skripsi Stikes
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta