

**PENGARUH PENGETAHUAN DAN SIKAP KERJA TERHADAP MOTIVASI
KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PERAWAT
RSUD DR. ADJIDARMO RANGKASBITUNG
KABUPATEN LEBAK**

ARTIKEL JURNAL

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh Gelar Magister Manajemen
Pada Program Studi Magister Manajemen Konsentrasi Magister Manajemen Rumah Sakit

**OLEH :
INTAN KHAERUNNISSA
NPM. 198020084**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS PASCASARJANA
UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG
2022**

ARTIKEL
PENGARUH PENGETAHUAN DAN SIKAP KERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP
KINERJA PERAWAT RSUD DR. ADJIDARMO
RANGKASBITUNG KABUPATEN LEBAK

INTAN KHAERUNNISSA
NPM: 198.020.084



PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS PASCASARJANA
UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG
2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengetahuan dan sikap kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung Kabupaten Lebak. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan RS dan manajer keperawatan dapat mempergunakan hasil dari penelitian ini untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan dan memberikan intervensi secara tepat untuk meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan khususnya di rumah sakit.

Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, kuesioner, dan studi kepustakaan, Pengambilan sampel menggunakan *proportionate random sampling*. Pengumpulan data di lapangan dilaksanakan pada tahun 2022. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum pengetahuan, sikap kerja, motivasi kerja, dan kinerja perawat cenderung kurang baik. Terdapat pengaruh pengetahuan dan sikap kerja terhadap motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung Kabupaten Leb.

Kata Kunci : Pengetahuan, Sikap Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Perawat

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of knowledge and work attitudes on work motivation and their impact on the performance of nurses at RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung, Lebak Regency. The results of this study are expected to provide input for hospital leaders and nursing managers to use the results of this study to be taken into account in determining and providing appropriate interventions to improve the performance of nurses in providing nursing care services, especially in hospitals.

The research method used is descriptive analysis and verification. The data collection used were interviews, questionnaires, and literature studies. The sample was taken using proportionate random sampling. Data collection in the field will be carried out in 2022. The data analysis technique uses Path Analysis.

The results showed that in general the knowledge, work attitude, work motivation, and nurse performance tended to be less good. There is an influence of knowledge and work attitude on work motivation either partially or simultaneously and work motivation affects the performance of nurses in RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung, Lebak Regency.

Keywords: *Knowledge, Work Attitude, Work Motivation, Nurse Performance*

I. PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai salah satu organisasi yang bergerak dalam bidang kesehatan sangat memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, Pasal 4 dinyatakan bahwa “Rumah Sakit mempunyai tugas memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna”. Untuk dapat memberikan pelayanan kesehatan yang paripurna, maka peran sumber daya manusia yang berkualitas menjadi sangat penting. Oleh karena itu, pada Pasal 5 butir (c) dijelaskan bahwa Rumah sakit juga berfungsi menjadi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan. Dengan demikian, tujuan dari rumah sakit untuk memberikan perlindungan terhadap keselamatan pasien, masyarakat, lingkungan rumah sakit dan sumber daya manusia di rumah sakit dapat terwujud. Selanjutnya, pengaturan teknis tentang sumber daya manusia dalam penyelenggaraan perumahsakitian diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 47 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Perumahsakitian, khususnya diatur pada Pasal 22.

Tujuan di atas, juga sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Wibowo (2012) yang menyatakan bahwa tujuan perusahaan (organisasi) dapat berupa perbaikan pelayanan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk/jasa, peningkatan daya saing, dan peningkatan kinerja perusahaan.

Dalam upaya mencapai tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik. Perawat sebagai salah satu unsur sumber daya manusia yang memberikan pelayanan kesehatan di rumah sakit harus memiliki kemampuan, pengetahuan, dan kualitas kerja yang baik. Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan, Pasal 1 ayat (2) dinyatakan bahwa “Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik didalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan”. Kemudian, secara teknis peraturan mengenai tata laksana keperawatan di atur dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 26 tahun 2019 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan. Berdasarkan aturan tersebut, perawat harus memiliki pengetahuan dan kompeten dalam bidang pelayanan kesehatan. Keseluruhan aturan tersebut bertujuan guna meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit dengan para perawat sebagai salah satu unsur sumber daya manusia yang penting, yang salah satu komponennya ditunjukkan oleh kinerja dari perawat itu sendiri.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari tingkat kinerja pegawai tersebut. Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai berpengaruh terhadap pencapaian keberhasilan organisasi/perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa faktor yang mendorong kinerja adalah kemampuan dari para pegawai itu sendiri, yaitu sejauh mana para pegawai bisa mengerjakan atau melakukan pekerjaan/tugasnya dengan baik dan benar.

Pegawai yang memiliki kemampuan/keahlian kerja yang tinggi akan mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja pegawai akan terlihat dari seberapa besar mereka menyenangi pekerjaan yang

mereka kerjakan. Dengan bekal tersebut, mereka akan secara penuh memberikan perhatian, imajinasi, serta mencurahkan segala kreatifitas dan keahlian yang mereka miliki kedalam pekerjaannya (Larasati & Gilang, 2014)

Berdasarkan pengamatan awal, RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung, yang belum mampu mewujudkan pelayanan kesehatan yang sesuai optimal. Hal tersebut disebabkan oleh sejumlah permasalahan, seperti: rendahnya motivasi kerja perawat, pengetahuan para perawat yang masih kurang dan tidak merata, dan masih banyak perawat yang tidak bersikap baik dan profesional dalam menjalankan tugas keperawatannya.

Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa kinerja perawat dalam pemberian layanan keperawatan masih belum memenuhi target dan optimal, padahal kinerja merupakan salah satu faktor penting yang berkaitan dengan kualitas pelayanan keperawatan.

Adanya permasalahan kinerja sebagaimana ditunjukkan di atas, maka hal tersebut diduga bisa berdampak pada terhambatnya organisasi mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan. Hasil kerja yang masih jauh dengan harapan dan juga permasalahan kinerja lainnya harus segera diatasi dan dicari solusinya, karena kinerja perawat bagi suatu rumah sakit merupakan aspek penting yang harus ditingkatkan.

Berdasarkan paparan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengetahuan dan Sikap Kerja Terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung Kabupaten Lebak”.

Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup didalam penelitian terhadap pengetahuan, sikap kerja, motivasi kerja dan kinerja perawat.

Identifikasi Masalah

Setelah diuraikan fenomena pada latar belakang penelitian, maka atas dasar pemikiran deduktif, disusunlah identifikasi masalah yang merupakan intisari dari latar belakang penelitian.

1. Kinerja perawat dalam pemberian layanan keperawatan masih belum memenuhi target yang ditetapkan oleh RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung. Hal tersebut ditunjukkan oleh jumlah keluhan yang masuk meningkat dan tingkat penyelesaiannya yang belum sesuai harapan.
2. Masih banyak perawat yang kurang memiliki motivasi kerja dikarenakan rendahnya gaji/honor yang mereka terima, fasilitas yang belum memadai, dan lain sebagainya.
3. Pengelolaan pengetahuan yang belum baik, ditunjukkan oleh adanya kesenjangan pengetahuan antara perawat lama dengan perawat yang baru.
4. Masih banyak perawat yang tidak bersikap baik dan profesional dalam menjalankan tugas keperawatannya, ditunjukkan oleh banyaknya keluhan

berkaitan dengan sikap yang tidak ramah kepada pasien, kurang responsif, dan lain sebagainya

Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Bagaimana deskripsi pengetahuan, sikap kerja, motivasi kerja, dan kinerja perawat di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung.
2. Bagaimana pengaruh pengetahuan terhadap motivasi kerja perawat di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung.
3. Bagaimana pengaruh sikap kerja terhadap motivasi kerja perawat di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung.
4. Bagaimana pengaruh pengetahuan dan sikap kerja terhadap motivasi kerja perawat di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung.
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung.

Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan memiliki tujuan yang jelas dan terarah. Jadi, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Deskripsi pengetahuan, sikap kerja, motivasi kerja, dan kinerja perawat di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung.
2. Pengaruh pengetahuan terhadap motivasi kerja perawat di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung.
3. Pengaruh sikap kerja terhadap motivasi kerja perawat di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung.
4. Pengaruh pengetahuan dan sikap kerja terhadap motivasi kerja perawat di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung.
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil analisis diharapkan nantinya dapat diperoleh manfaat baik secara praktis maupun secara akademis.

Manfaat Teoritis

Hasil kajian ini dapat menambah wawasan keilmuan dalam bidang keilmuan manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh pengetahuan, sikap, dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja perawat yang nantinya dapat digali melalui penelitian.

Manfaat Praktis

Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sebagai bahan untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengetahuan, sikap, motivasi kerja, dan kinerja perawat.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi tambahan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat sehingga dapat menjadi acuan untuk menentukan perbaikan ke depannya, seperti faktor pengetahuan, sikap, motivasi kerja perawat.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membuat perawat RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung untuk meningkatkan kinerjanya, melalui peningkatan pengetahuan, sikap kerja, dan motivasi kerjanya.
4. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi dan referensi dalam penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada aspek kinerja, pengetahuan, sikap kerja, dan motivasi kerja

II. KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

Kerangka Pemikiran

Rumah sakit merupakan perusahaan yang memberikan pelayanan kesehatan yang harus ditunjang dengan pelayanan keperawatan yang baik. Pelayanan tersebut tidak hanya sebatas pada pasien dan penyakitnya saja, tetapi mencakup biologis, psikologis, sosial, spiritual, dan ekonomi pasien. Oleh karena itu, perawat menghadapi tantangan kerja yang berat harus memiliki kinerja yang tinggi.

Kinerja perawat sendiri diartikan sebagai wujud dari kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang perawat atau sekelompok perawat dalam melakukan suatu kegiatan keperawatan. Hal tersebut sesuai dengan pengertian yang disampaikan oleh Soelaiman (2016), bahwa kinerja adalah sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, pengetahuan dan pengalamannya. Pada penelitian ini, kinerja perawat diukur berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2016), yang terdiri dari: (1) kualitas; (2) kuantitas; (3) ketepatan waktu; (4) efektivitas; (5) kemandirian; dan (6) komitmen kerja.

Perawat sebagaimana diamanatkan oleh peraturan perundangan harus memiliki motivasi kerja yang baik, keilmuan (pengetahuan) dan juga sikap moral yang baik. Aspek lain yang harus dimiliki oleh perawat adalah motivasi kerja yang baik. Motivasi kerja penting bagi para perawat dikarenakan hal tersebut diduga dapat berdampak pada kinerja perawat. Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang perawat agar mau bekerja dengan sungguh sungguh guna mencapai tujuan tertentu mulai tujuan pribadi pegawai tersebut sampai akhirnya pencapaian tujuan perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan Armstrong (2014), bahwa *“Motivation is concerned with the factors that influence people to behave in certain ways.”* Artinya, motivasi berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi orang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Pada penelitian ini, motivasi kerja diukur berdasarkan indikator yang terdapat pada

Teori Dua Faktor Herzberg (Robbins, 2016), yaitu: (1) intrinsik; dan (2) ekstrinsik.

Aspek lain yang mempengaruhi kinerja adalah pengetahuan. Menurut Notoatmodjo (2012), pengetahuan merupakan hasil penginderaan manusia, atau hasil yang terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu obyek tertentu. Penginderaan ini melalui panca indra manusia yakni indera penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa, dan raba namun sebagian besar pengetahuan diperoleh melalui penglihatan dan pendengaran.

Dengan kata lain, pengetahuan dapat diartikan sebagai suatu hasil dari aktivitas yang dilakukan manusia untuk mengetahui terhadap suatu objek berdasarkan informasi yang didapatkan melalui pemanfaatan panca indera dan minat yang timbul dari manusia itu sendiri. Pada penelitian ini, pengetahuan perawat diukur berdasarkan indikator yang digunakan yaitu mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Yuniarsih dan Suwatno (2018), yaitu: (1) pendidikan; (2) pengalaman; dan (3) minat.

Selanjutnya, aspek lain yang harus dimiliki oleh perawat adalah sikap atau moral yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Sikap kerja dapat diartikan sebagai suatu bentuk respon yang disampaikan seorang individu atau kelompok dikarenakan adanya rangsangan atau keberadaan suatu peristiwa atau objek tertentu yang berkaitan dengan pekerjaannya, kemudian melibatkan perasaan emosional individu itu sendiri. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Maulana (2017) yang mengartikan sikap sebagai cara kerja pegawai di dalam mengkomunikasikan suasana pegawai kepada pimpinan atau perusahaan. Sikap kerja juga merupakan pernyataan evaluative, baik yang menguntungkan orang (perawat) atau suatu peristiwa yang kemudian dinyatakan dalam bentuk perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Pada penelitian ini, sikap kerja perawat diukur berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Renaldi (2015), yaitu: (1) kondisi kerja; (2) pengawasan atasan; (3) kerjasama dari teman sekerja; (4) kesempatan untuk maju; dan (5) keamanan.

Berdasarkan uraian di atas, baik pengetahuan maupun sikap kerja, diduga berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hal tersebut ditunjukkan adanya fakta bahwa banyak rumah sakit dihadapkan dengan permasalahan kinerja perawat, termasuk RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung. Tingkat kinerja perawat setiap tahunnya mengalami fluktuasi dengan kecenderungan tingkat kinerja mengalami penurunan, ditunjukkan oleh jumlah keluhan yang masuk meningkat dan tingkat penyelesaiannya yang termasuk masih sangat buruk. Hal tersebut tentunya diduga berkaitan dengan adanya masalah kinerja yang perlu diperbaiki. Kinerja perawat yang diberikan kepada pasien harus dilakukan dengan sepenuh hati sehingga pelayanan yang diberikan berkualitas.

Selanjutnya, pengetahuan dan sikap juga ternyata dapat diduga mempengaruhi motivasi kerja. Penelitian Nili *et al.* (2018) membuktikan bahwa terdapat pengaruh pengetahuan dan sikap terhadap motivasi kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa, motivasi kerja di duga dapat memediasi pengaruh pengetahuan dan sikap terhadap kinerja. Selain itu, pengetahuan dan sikap juga secara langsung berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hal tersebut sebagaimana dibuktikan pada penelitian Hidayah dan Putri (2020), bahwa pengetahuan dan

sikap berpengaruh terhadap kinerja perawat. Selanjutnya, motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja perawat sebagaimana ditunjukkan oleh sejumlah penelitian, salah satunya adalah penelitian Phinari dan Bernarto (2020) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit "S". Juliani (2017) di dalam penelitiannya juga menjelaskan bahwa motivasi kerja perawat berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan. Namun, terdapat hasil penelitian yang berbeda, seperti hasil penelitian Lumongga (2016), yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja perawat berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan. Hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian Prihandhani dan Gandari (2019) yang menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Badan Rumah Sakit Umum Tabanan.

Berbagai penelitian dan literatur menunjukkan bahwa pengetahuan dan sikap kerja memiliki hubungan motivasi kerja, dan motivasi juga ada hubungannya dengan kinerja perawat.

Hubungan Pengetahuan dengan Sikap Kerja

Bagi perawat, pengetahuan bisa membentuk tindakan ataupun perbuatan seorang perawat sehingga sangat penting untuk dimiliki. Pengetahuan dibutuhkan perawat dalam mendorong meningkatkan rasa percaya diri maupun bersikap dengan berperilaku sehingga pengetahuan merupakan bukti seseorang perawat melakukan tindakan keperawatan.

Sejumlah penelitian menunjukkan adanya hubungan antara pengetahuan dengan sikap kerja perawat. Penelitian Hardianto & Mappanganro (2016) menunjukkan adanya hubungan antara pengetahuan dengan sikap kerja. Penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Ibnu Sina YW- Umi Makassar menyimpulkan bahwa pengetahuan perawat dalam melaksanakan prosedur pemberian obat kepada pasien telah membentuk sikap untuk hati-hati. Sikap kerja yang dilakukan perawat di rumah sakit tersebut senantiasa mengacu pada SOP yang ditetapkan oleh rumah sakit, sehingga para perawat berhasil dalam melaksanakan tugas asuhan keperawatannya.

Pengaruh Pengetahuan terhadap Motivasi Kerja

Penelitian mengenai hubungan antara pengetahuan dan motivasi kerja banyak sudah banyak dilakukan, salah satunya adalah penelitian Djariah, dkk. (2020). Pengetahuan sangat penting bagi perawat dalam menjalankan tugasnya karena berkaitan dengan keselamatan pasien yang dirawat di rumah sakit RSUD Kota Makasar. Oleh karena itu, perawat memiliki motivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh.

Begitu juga dengan penelitian Prihandhani dan Gandari (2019) yang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa pengetahuan perawat memiliki hubungan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap BRSU Tabanan. Pengetahuan yang dimiliki perawat membantu meningkatkan kompetensi para perawat, dan dengan kompetensi tersebut menjadi motivator bagi perawat tersebut untuk bekerja dengan baik. Selain itu masih banyak penelitian lain yang mengkaji hubungan antara pengetahuan dengan motivasi kerja perawat, seperti penelitian

Wardaya dan Yudistiro (2018), Husni (2018), dan lain-lain. Dengan demikian, dapat diduga bahwa pengetahuan memiliki hubungan positif dengan motivasi kerja.

Pengaruh Sikap Kerja terhadap Motivasi Kerja

Sikap kerja perawat yang baik terbentuk bila didasari oleh rasa tanggung jawab terhadap apa yang telah dipilihnya dengan semua resiko yang dimilikinya merupakan sikap yang paling tinggi. Sikap kerja perawat merupakan respon atau tindakan perawat terhadap sesuatu yang diwujudkan dalam bentuk rasa suka dengan tidak suka maupun setuju ataupun tidak setuju.

Dalam pelaksanaan asuhan keperawatab, sikap perawat dalam memberikan respin dihasilkan dari kesiapan mental dengan dipengaruhi oleh motivasi perawat itu sendiri. Untuk mewujudkan suatu tindakan nyata dalam bersikap dibutuhkan motivasi yang kuat agar tindakan yang dilakukannya tersebut tepat sesuai dengan yang dibutuhkan.

Hal tersebut sejalan dengan sejumlah penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Penelitian Djariah, dkk. (2020) menunjukkan bahwa sikap kerja perawat di RSUD Kota Makasar sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja para perawat. Mereka bekerja dengan sikap kerja positif dikarenakan adanya motivasi untuk menunjukkan bahwa mereka kompeten dan memiliki tanggung jawab yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Begitu juga dengan penelitian-penelitian lainnya, seperti penelitian Prihandhani & Gandari (2019), Hardianto & Mappanganro (2016), dan lain-lain. Dengan demikian, dapat diduga bahwa sikap kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Pengetahuan dan Sikap Kerja terhadap Motivasi Kerja

Sebagaimana ditunjukkan pada penelitian-penelitian sebelumnya, bahwa baik pengetahuan maupun sikap kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat. Seperti penelitian Djariah, dkk. (2020), Prihandhani & Gandari (2019), Wardaya & Yudistiro (2018), dan Hardianto & Mappanganro (2016) yang membuktikan bahwa pengetahuan dan sikap kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

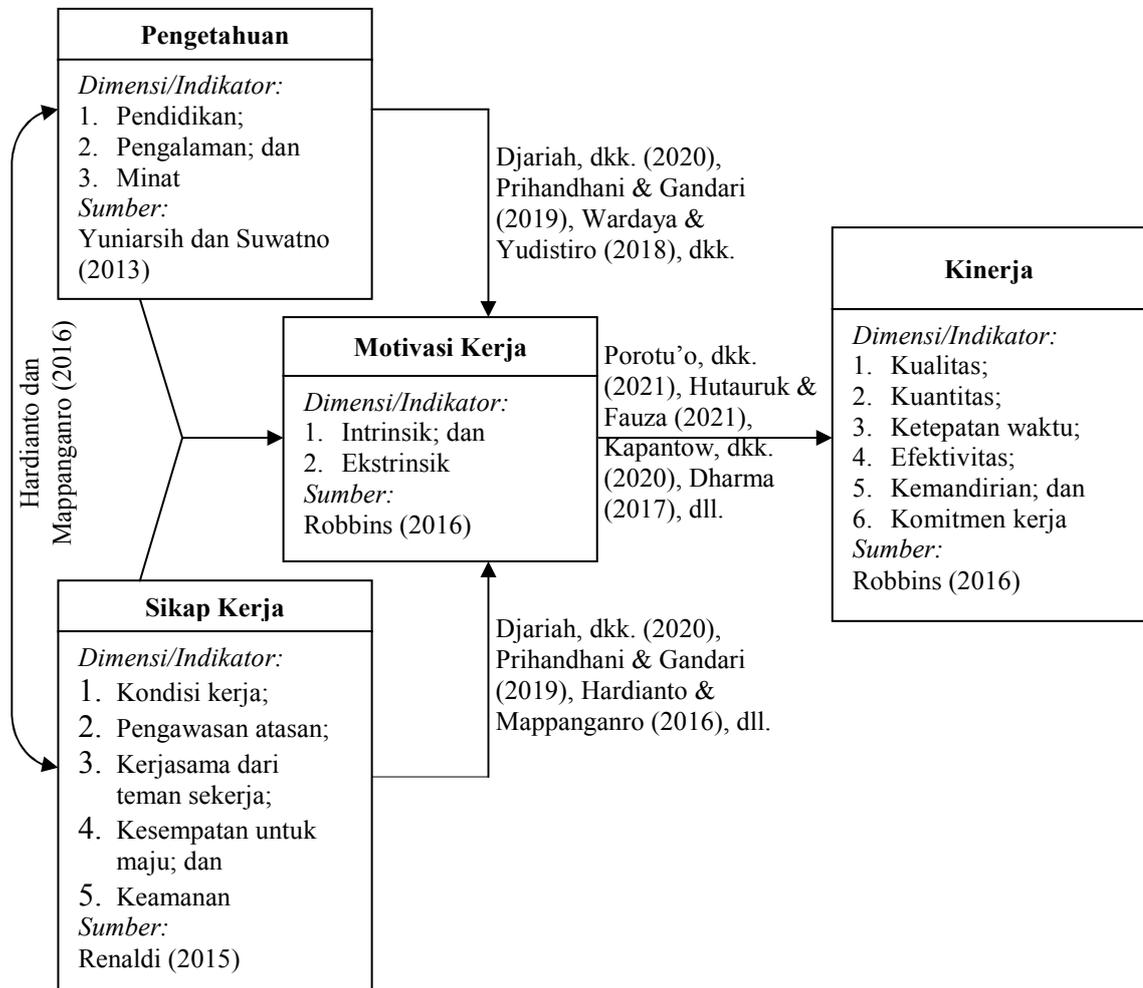
Dengan demikian dapat diduga bahwa pengetahuan dan sikap kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat

Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kegairahan kerja perawat. Perawat yang memiliki motivasi rendah cenderung memiliki kinerja yang rendah pula. Sebaliknya perawat yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki kinerja yang baik.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat. Penelitian Hutauruk & Fauza (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat di RS Imelda Pekerja Indonesia. Motivasi kerja berhubungan dengan kinerja, karena apabila motivasi kerja seseorang rendah maka kinerjanya pun akan tidak optimal. Begitu juga dengan penelitian-penelitian lainnya, seperti penelitian Kapantow, dkk. (2020), Dharma (2017), dan lain-lain

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka paradigma penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut :



Sumber : Dikembangkan dalam penelitian ini

Gambar 1
Paradigma Penelitian

Hipotesis Penelitian

Dantes (2016:165) juga mengatakan bahwa “Hipotesis adalah tuntunan bagi para peneliti yang melakukan suatu penelitian sesuai dengan masalah yang akan ditelitinya”. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran tersebut diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis Parsial
 - a. Terdapat pengaruh pengetahuan terhadap motivasi kerja.
 - b. Terdapat pengaruh sikap kerja terhadap motivasi kerja.
 - c. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat.
2. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh pengetahuan dan sikap kerja terhadap motivasi kerja.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis penelitian yang digunakan untuk menganalisis data penelitian adalah kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Menurut Noor (2021), “penelitian kuantitatif adalah penelitian untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrumen penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat di analisis berdasarkan prosedur statistik”. Menurut pendapat Husein (2015) macam-macam metode penelitian adalah: eksploratori, deskriptif, dan kasualistik. Dalam penelitian ini, ketiga metode tersebut digunakan, karena penulis bermaksud menguji hipotesis-hipotesis berdasarkan teori-teori yang ada, menggambarkan secara empirik terkait dengan masing-masing variabel, dan menganalisis hubungan kausalitas antar variabel/ Artinya, pada penelitian ini ditujukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengetahuan dan sikap kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung Kabupaten Lebak.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Pengetahuan, Sikap Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Perawat

Pengetahuan di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung diinterpretasikan dalam kriteria cenderung kurang baik. Hal ini terlihat dari skor rata rata pengetahuan perawat sebesar 2,95. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi pengalaman memberikan gambaran yang paling baik (rata-rata skor = 2,96), sedangkan dimensi pendidikan memberikan gambaran yang paling rendah (rata-rata skor = 2,94). Aspek tertinggi berada pada indikator mengenai pengetahuan perawat tentang. Hal ini berarti perawat telah mengetahui SOP yang berlaku di RSUD Dr. Adjidarmo. Sementara, aspek terendah berada pada indikator mengenai latar belakang pendidikan perawat, ketenangan perawat saat melakukan pekerjaan, dan kepatuhan terhadap atasan.

Sikap kerja perawat di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung diinterpretasikan dalam kriteria cenderung kurang baik. Hal ini terlihat dari skor rata rata pengetahuan perawat sebesar 2,96. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi kondisi kerja memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi kesempatan untuk maju memberikan gambaran yang paling rendah. Aspek tertinggi berada pada indikator mengenai sikap terhadap menjaga lingkungan fisik. Hal ini menunjukkan bahwa sebetulnya para perawat di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung telah memiliki kesadaran terhadap pentingnya untuk menjaga kebersihan lingkungan fisik. Sementara, aspek terendah berada pada indikator mengenai sikap terhadap kesungguhan untuk bekerja sebaik-baiknya, sikap terhadap kenyamanan dalam bekerja, perhatian dari atasan, kerjasama sesama perawat untuk meraih prestasi kerja, jaminan terhadap hari tua, dan ketenangan dalam melaksanakan pekerjaan.

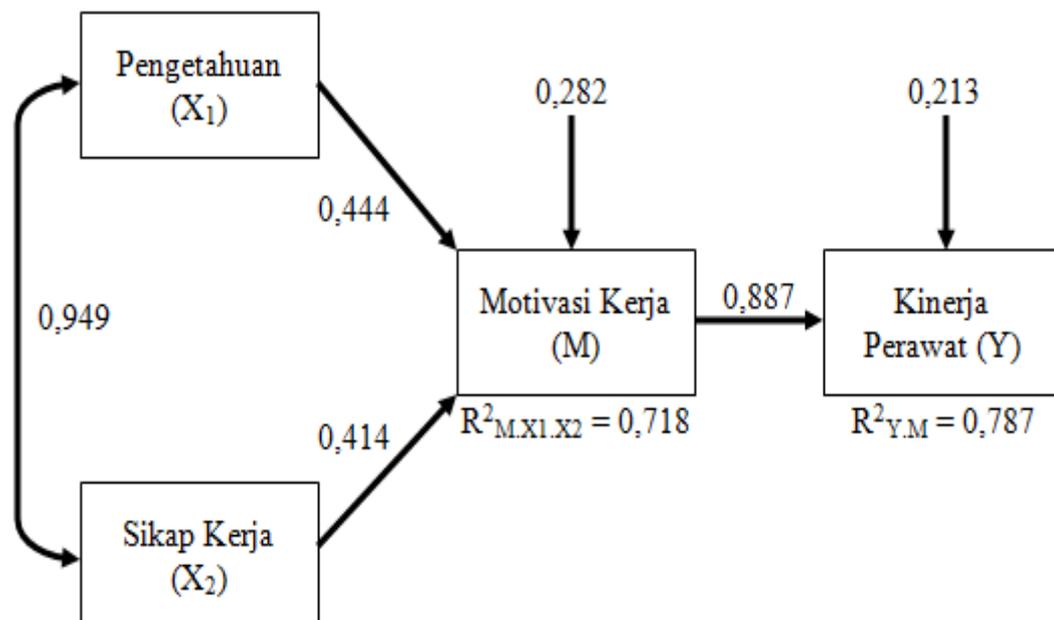
Motivasi kerja perawat di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung dalam kriteria cenderung kurang baik yang terlihat dari skor rata rata motivasi kerja perawat sebesar 2,97. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka kedua dimensi

motivasi (intrinsik dan ekstrinsik) memberikan gambaran yang sama-sama rendah. Nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator mengenai dorongan untuk tanggung jawab pada dimensi intrinsik, sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator mengenai dorongan untuk pengakuan pada dimensi motivasi intrinsik dan dorongan untuk peraturan perusahaan pada dimensi ekstrinsik.

Kinerja perawat di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbiting yang terdiri dari dimensi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja, diinterpretasikan dalam kriteria cenderung kurang baik. Hal ini terlihat dari skor rata-rata kinerja perawat sebesar 2,95 dan sebesar 78,48% responden menilai bahwa kinerja perawat masih kurang baik. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi kemandirian memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi kualitas pekerjaan memberikan gambaran yang paling rendah. Nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator mengenai rutinitas pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan target yang ditetapkan pada dimensi kuantitas pekerjaan, sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator kualitas pekerjaan pada dimensi kualitas pekerjaan

Pengaruh Pengetahuan dan Sikap Kerja Terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah diuraikan pada hipotesis, dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel yaitu pengetahuan dan sikap kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hasil analisis dari masing-masing variabel pengetahuan, sikap kerja, motivasi kerja, dan kinerja perawat dapat dilihat pada Gambar 2. di bawah ini :



Gambar 2
Model Analisis jalur Secara Keseluruhan

Berdasarkan Gambar 2. tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel yaitu pengetahuan (X_1) dan sikap kerja kerja (X_2) berpengaruh terhadap motivasi kerja (M) baik secara parsial maupun simultan dan motivasi kerja (M) berpengaruh terhadap kinerja perawat (Y) di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung.

Menurut Maslow dalam Bangun (2016), seseorang akan memiliki motivasi kuat dikarenakan kebutuhan akan penghargaan (*Esteem-need*) yang diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, dan kebutuhan akan aktualisasi diri (*Self-actualization need*) yang ditunjukkan pada sikapnya terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukannya. Hasil penelitian Nirmawati *et al.* (2020) menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan juga pengaruh yang signifikan pengetahuan dan sikap kerja terhadap motivasi kerja perawat. Begitu juga penelitian Djariah, dkk. (2020) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengetahuan dan sikap kerja terhadap motivasi kerja perawat. Hal tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan tumbuh tugas keperawatannya dan juga sikap positif dalam memandang profesinya sebagai perawat.

Selanjutnya, faktor motivasi kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Sikap mental itu sendiri merupakan keadaan mental yang menstimulasi karyawan untuk berusaha berprestasi secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang karyawan harus siap secara mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai sebagai perwujudan dari kinerjanya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat.

V. SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

1. Pengetahuan di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung diinterpretasikan dalam kriteria cenderung kurang baik. Hal ini terlihat dari skor rata rata pengetahuan perawat sebesar 2,95. Dari kesembilan indikator mengenai pengetahuan, terdapat lima indikator berada pada skor di bawah rata-rata, yaitu: kesesuaian latar belakang pendidikan, pemahaman terhadap implementasi SOP, ketenangan perawat saat bekerja, kepatuhan terhadap atasan, dan sikap terhadap pekerjaan.
2. Sikap kerja perawat di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung diinterpretasikan dalam kriteria cenderung kurang baik. Hal ini terlihat dari skor rata rata pengetahuan perawat sebesar 2,96. Dari ke-11 indikator mengenai sikap kerja, terdapat enam indikator berada pada skor di bawah rata-rata, yaitu: kenyamanan dalam bekerja, perhatian dari atasan, kerjasama untuk meraih prestasi kerja, jaminan terhadap karir, jaminan hari tua, dan ketenangan kerja.
3. Motivasi kerja perawat di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung dalam kriteria cenderung kurang baik yang terlihat dari skor rata rata motivasi kerja perawat sebesar 2,97. Dari ke-10 indikator mengenai motivasi kerja, terdapat empat indikator berada pada skor di bawah rata-rata, yaitu: pengakuan, promosi dan pengembangan karir, peraturan perusahaan, dan pengawasan.

4. Kinerja perawat di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung yang terdiri dari dimensi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja, diinterpretasikan dalam kriteria cenderung kurang baik. Hal ini terlihat dari skor rata-rata kinerja perawat sebesar 2,95. Dari ke-11 indikator mengenai kinerja perawat, terdapat empat indikator berada pada skor di bawah rata-rata, yaitu: kualitas pekerjaan, jumlah unit pekerjaan yang dihasilkan, maksimalisasi waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan, dan minimalisasi penggunaan sumber daya untuk menghasilkan output yang banyak tetapi hasilnya tetap berkualitas.
5. Besarnya pengaruh pengetahuan dan sikap kerja terhadap motivasi kerja perawat RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung Kabupaten Lebak baik secara parsial dan simultan, yaitu sebagai berikut:
 - a. Besarnya pengaruh parsial dari pengetahuan terhadap motivasi kerja baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 41,14%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik pengetahuan yang dirasakan perawat, maka hal tersebut semakin meningkatkan motivasi kerja perawat di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung.
 - b. Besarnya pengaruh parsial dari sikap kerja terhadap motivasi kerja baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 41,89%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik sikap kerja yang ditunjukkan perawat maka akan meningkatkan motivasi kerja perawat di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung.
 - c. Besarnya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel pengetahuan dan sikap kerja terhadap motivasi kerja adalah sebesar 71,74%, sedangkan pengaruh variabel lain di luar variabel yaitu sebesar 28,26%. Variabel lain yang tidak diteliti penulis yang mempengaruhi motivasi kerja diantaranya adalah budaya kerja, komitmen, dan lain-lain.
6. Besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat (Y) sebesar 78,68%. Sedangkan sisanya sebesar 21,32% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Rekomendasi

1. Sering mengikuti pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan pengetahuan terkait tugas asuhan keperawatan. Masih banyaknya kekeliruan dalam menjalankan tugas keperawatan menunjukkan bahwa perlu upaya yang serius, baik bagi perawat itu sendiri maupun manajemen rumah sakit mendorong perawatnya untuk meningkatkan pengetahuannya. Berkaitan dengan pengetahuan perawat, peneliti menyarankan :
 - a. Manajemen RSUD Dr. Adjidarmo hendaknya memberikan kesempatan kepada para perawat untuk meningkatkan jenjang pendidikannya atau memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada perawat untuk mengikuti berbagai kegiatan yang dapat mengembangkan pengetahuannya, seperti: seminar, diklat, workshop, dll.
 - b. Untuk meningkatkan pemahaman terhadap implementasi SOP, pihak manajemen rumah sakit disarankan untuk meningkatkan pembinaan dan juga penegakan aturan disiplin secara konsisten dan kontinyu.

- c. Disarankan untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang dapat membuat para perawat tenang dalam melaksanakan pekerjaannya.
- d. Untuk meningkatkan kepatuhan, hendaknya atasan bersikap mengayomi dan tidak bersikap otoriter dalam menjalankan kepemimpinannya.

Secara umum, aspek-aspek tersebut perlu diperbaiki dan ditingkatkan menjadi lebih baik.

2. Perawat di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung hendaknya memandang tinggi dan mulia pekerjaan keperawatan. Oleh karena itu, disarankan untuk memiliki sikap positif yang kuat terhadap setiap tugas keperawatan yang dilakukan. Sikap profesional dan komitmen yang kuat merupakan modal penting dalam keberhasilan menjalankan tugas keperawatan. Oleh karena itu, para perawat dan juga pihak manajemen rumah sakit disarankan :
 - a. Memberikan pemahaman yang kuat kepada para perawat bahwa pekerjaan mereka adalah sangat penting bagi masyarakat, sehingga mereka sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya.
 - b. Perlu peningkatan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan perawat, sehingga mereka akan semakin tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
 - c. Menyediakan kondisi pekerjaan yang menyenangkan, misalnya membuat suasana ruangan yang rapi, bersih, dan kondusif agar para perawat nyaman dan tenang dalam melaksanakan pekerjaannya.
 - d. Atasan perlu meningkatkan perhatian, bukan hanya pada keseluruhan perawat, tetapi perhatian juga perlu diberikan secara personal, sehingga mereka merasa diakui dan dihargai dalam kapasitasnya sebagai perawat di RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung.
 - e. Untuk mengembangkan suasana yang harmonis antara sesama perawat dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga tumbuh saling membantu dan bekerjasama dalam memberikan layanan kesehatan.
 - f. Manajemen rumah sakit juga perlu memperhatikan jaminan terhadap karir dan hari tua perawat melalui penerapan sistem yang adil dan jelas, sehingga para perawat termotivasi bekerja dengan baik.
3. Motivasi kerja yang tinggi adalah modal penting bagi para perawat dalam melaksanakan pekerjaannya. Disarankan agar perawat maupun manajemen rumah sakit menumbuhkan motivasi positif dan kuat, baik intrinsik maupun ekstrinsik sehingga para perawat bekerja dengan penuh kesungguhan. Untuk menciptakan motivasi kerja yang baik, maka rumah sakit disarankan :
 - a. Memberikan pengakuan terhadap profesi perawat bahwa peran dan fungsinya yang strategis dan penting sebagai salah satu tenaga medis di rumah sakit.
 - b. Perlu diterapkan sistem promosi dan pengembangan karir yang jelas dan adil, terutama dalam implementasinya.
 - c. Dibuat suatu peraturan RSUD Dr. Adjidarmo terkait keperawatan dengan melibatkan para perawat dan dalam implementasinya dilakukan secara tegas dan berkeadilan
 - d. Manajemen rumah sakit mengembangkan suatu sistem pengawasan yang transparan dan adil, sehingga para perawat akan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik lagi .

4. Untuk meningkatkan kinerja perawat pihak RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung disarankan :
 - a. Untuk meningkatkan kualitas pekerjaan, pihak manajemen dapat memberikan pelatihan keperawatan lebih lanjut bagi para perawat, khususnya yang berkaitan dengan teknis peleksanaannya.
 - b. Manajemen rumah sakit hendaknya memberikan ruang kepada perawat untuk dapat berpartisipasi aktif dalam kegiatan manajerial rumah sakit, sehingga akan menumbuhkan sinergi yang positif.
 - c. Perawat hendaknya didorong untuk dapat memaksimalkan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan, salah satunya adalah dengan terus melakukan pengawasan dan pembinaan secara kontinyu.
 - d. Perawat hendaknya didorong untuk dapat memanfaatkan sumber daya penunjang pekerjaan secara optimal guna menghasilkan output yang banyak tetapi hasilnya tetap berkualitas.
5. Penelitian ini baru sebagian faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja perawat. Jika dilihat dari epsilon-nya (terutama faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja) masih cukup besar, maka perlu dilibatkan variabel-variabel lain, seperti: budaya kerja, komitmen, dan lain-lain. Faktor tersebut dapat diteliti lebih lanjut oleh peneliti berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyiah, Yarni, dan Angginy, N.. 2015. “Hubungan Sikap, Pengetahuan dan Motivasi Dengan Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Anggrek dan Teratai RSUD Kota Bekasi Provinsi Jawa Barat”, *Jurnal Persada Husada Indonsia*, 2(6), 28-35
- Al-Hasan, S. M. I. dan Arriff, T. M. 2019. “The Effects of Motivation on Job Performance of Nurses in Jordanian Nursing Hospitals”. *International Journal of Engineering Research And Management (IJERM)*, 6(5), ISSN: 2349- 2058, 2019, 47-54.
- Aminudin, M. 2016. “Hubungan Antara Pengetahuan Dan Sikap Dengan Perilaku Konsumsi Jajanan Di Mi Sulaimaniyah Jombang”. *Jurnal Ilmiah Kebidanan*, 3(1), 51-59
- Amstrong, M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Ter.: Sofyan Cikmat dan Haryono). Jakarta: Elex Media Komputindo
- Bangun, W. 2016. “Budaya Organisasi : Dampaknya pada Peningkatan Daya Saing Perusahaan”. *Jurnal Manajemen*. Universitas Kristen Maranatha Bandung. 8(1). 39-50
- Dantes, Ny. 2017. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: PT. Andi
- Dharma, Y. 2017. “The Effect of Work Motivation on the Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variable at Bank Aceh Syariah”, *Proceedings of MICoMS 2017*, Vol. 1, 7-12.

- Djariah, A. A., Sumiaty, dan Andayanie, E. 2020. "Hubungan Pengetahuan, Sikap, Dan Motivasi Kerja Perawat Dengan Pelaksanaan Keselamatan Pasien Di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Makassar 2020". *Window of Public Healt Journal*, 1(4), E-ISSN: 2721-2929, 317-326.
- Gunawan, Anjaswarni, T., dan Sarimun 2017. "Hubungan Antara Pengetahuan Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tingkat II Dr. Soepraoen Malang". *Nursing News*, 2(2), 195-205.
- Hardianto, A. dan Mappanganro, A. 2016. "Hubungan Pengetahuan Dan Sikap Dengan Motivasi Perawat Dalam Menerapkan Prosedur Pelaksanaan pemberian Obat Di Rumah Sakit Ibnu Sina YW- Umi Makassar". *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis*, 9(2), ISSN : 2302-1721, 196-204.
- Hasibuan, R. 2017. "Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Pelatihan dan Kerja Tim terhadap Kinerja Tenaga Medis di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam". *DIMENSI*, 6(2), 323-340
- Husein, U. 2015. *Metodologi Penelitian: Aplikasi dalam Pemasaran*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Husni, M. 2018. "Pengaruh Pengetahuan, Sikap dan Motivasi Terhadap Kepatuhan Dokter dalam Penulisan Diagnosis pada Resume Medis di RS Zahirah 2018". *Jurnal ARSI*, 4(3), 184-197
- Hutauruk, P. M. dan Fauza, R. 2021. "Determinan Kinerja Perawat Dalam Penerapan Patient Safety Di Rs Imelda Pekerja Indonesia Tahun 2020", *Jurnal Ilmiah Keperawatan Imelda*, 7(1), 2021, ISSN: 2597-7172, 1-7.
- Iqbal, M., Fachrin, S. A., dan Saleh, L. M. 2020. "Hubungan Antara Pengetahuan, Sikap dan Kualitas Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Penerapan Sistem Keselamatan Pasien di RSUD Sinjai Tahun 2020". *Journal of Aafiyah Research (JAHR)*, E-ISSN: 2722-4945, 44-57.
- Juliani. D. 2017. "Analisis Kinerja Keuangan Daerah Pemerintah Kota Yogyakarta Tahun 2010-2014". *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Kapantow, N. H., Luddin, M. R., dan Kambey, D. C. 2020. "The Effect of Job Motivation, Job Satisfaction, and Attitude towards Profession on Nurse Performance in Outpatient Clinic of Prof. Dr. R.D. Kandou Hospital". *International Conference on Humanities, Education, and Social Sciences*, Vol. 2020, 565-575.
- Larasati, S. dan Gilang, A. 2014. "Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)". *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 5(3), pp. 201-213

- Layuk, E., Tamsah, H., dan Kadir, I. 2017. “Pengaruh Pengetahuan, Sikap dan Keterampilan Perawat Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap di RS Labuang Baji Makassar”, *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 319-337
- Lumongga, N. 2016. *Depresi: Tinjauan Psikologis*. Jakarta : Kencana
- Martins J. C., Martins, C. L., dan Oliveira, L. S. de S. *et al.* 2020. “Attitudes, knowledge and skills of nurses in the Xingu Indigenous Park”, *Rev Bras Enferm (REBEn)*, 73(6), 1-7
- Nirmawati *et al.*. 2020 “The Influence of Knowledge, Attitudes and Work Motivation on Nurse Performance through Caring in Prevention of Nosocomial Infection in the Inpatient Room of the Makassar City Hospital”. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(9), ISSN No:-2456-2165, 154-165.
- Noor, J. 2021. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Prenada Media Group
- Notoatmodjo. S. 2012. *Kesehatan Masyarakat: Ilmu dan Seni*. Jakarta: Rieneka Cipta
- Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 26 tahun 2019 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan
- Peraturan Pemerintah Nomor 47 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Perumahsakit
- Phinari dan Bernarto (2020)
- Phinari, H. dan Bernarto, I. 2020. “The Effect Of Motivation, Work Environment, And Transformational Leadership On Nurse Performance”. *DIJMS*, 1(5), ISSN: 2686-522X, 685-694
- Porutu’o, A. C., dkk. 2021. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Sikap Profesi Terhadap Kinerja Perawat Di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 8(2), ISSN: 2356-3966, 567-580
- Prihandhani, IGAASP dan Gandari, N. K. M.. 2019. “Hubungan Kompetensi, Motivasi Dan Beban Kerja Perawat Pelaksana Dalam Penerapan Asuhan Keperawatan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Badan Rumah Sakit Umum Tabanan”, *Jurnal Keperawatan BSI*, 7(1), SSN: 2338-7246, 1-5
- Renaldi, S. 2015. “Pengaruh kepemimpinan dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada Depertemen SDM PT Pupuk Sriwidjaja Palembang”. *Naskah Publikasi*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang
- Robbins, S. P. 2016. *Organizational Behavior*. (12th Ed). Terjemahan: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat

- Shu-Rung, L. & Chun-Chieh, H. 2017. "A study of impact on - job training on job performance of employees in catering industry". *International Journal of Organizational Innovation*, 9(3), pp. 125-138.
- Soelaiman, S. 2015. *Manajemen Kinerja: Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama
- Sulistiyorini. 2016. "Memahami Konsep Kinerja Guru" [Online]. Diakses di (<http://blog.tp.ac.id/memahami-konsep-kinerja-guru>) pada tanggal 27 September 2021.
- Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan
- Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit
- Wahyuningsih, A. dan Purnamasari, V. 2016. "Kinerja Perawat Dilihat Dari Pengetahuan Dan Motivasi Perawat", *Jurnal Penelitian Keperawatan*, 2(2), ISSN: 2407-7232, 91-97
- Wardaya, A. E. dan Yudistiro, I. A. 2018. "Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Yang Berdampak Pada Kinerja Tenaga Keperawatan". *Seminar Nasional Edusainstek - FMIPA UNIMUS 2018*, ISBN : 978-602-5614-35-4, 93-101.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. (Edisi Keempat). Jakarta: PT. Rajawali Pers
- Yuniarsih dan Suwatno. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.