

GAMBARAN MOTIVASI PERAWAT DALAM PELAKSANAAN IDENTIFIKASI PASIEN DI RUANG RAWAT INAP RSUD KUDUNGGGA

Meliana,¹ Rusdi², Anisa A'in.³

Program Studi Kesehatan, ITKES Wiyata Husada, Jl. Kadrie Oening No. 77,
Samarinda, Kalimantan Timur.

e-mail : melianaseru83@gmail.com, rusdi.psmwhs17@gmail.com, annisaain@stikeswhs.ac.id

Abstrak

Latar Belakang : Keamanan dan keselamatan pasien merupakan hal mendasar yang perlu diperhatikan oleh perawat. Keamanan pelayanan di rumah sakit salah satunya dimulai dari ketepatan identifikasi pasien. Identifikasi yang tidak benar dapat mengakibatkan pasien menjalani prosedur yang tidak seharusnya. Hal ini dapat menimbulkan masalah dan ancaman keselamatan pasien. **Tujuan** : Untuk mengetahui gambaran motivasi perawat dalam pelaksanaan identifikasi pasien di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga. **Metode** : Jenis penelitian ini dilakukan secara deskriptif menggunakan desain *cross sectional*. Populasi dari penelitian ini adalah semua perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga sebanyak 54 orang meliputi ruang safir, ruang berlian, ruang ICU dan ruang nilam, berdasarkan rumus slovin diperoleh sampel sebanyak 48 orang, teknik sampling yang digunakan consecutive sampling. **Hasil Penelitian** : Tingkat motivasi perawat dari aspek tanggungjawab dalam pelaksanaan identifikasi pasien paling banyak motivasi dalam tanggungjawab rendah dengan persentase 58,3%. Tingkat motivasi perawat dari aspek prestasi dalam pelaksanaan identifikasi pasien paling banyak motivasi dalam prestasi rendah dengan persentase 70,8%. Tingkat motivasi perawat dari aspek pengakuan dalam pelaksanaan identifikasi pasien paling banyak motivasi dalam pengakuan tinggi dengan persentase 77,1%. Tingkat motivasi perawat dari aspek gaji dalam pelaksanaan identifikasi pasien seimbang antara tinggi dan rendah dengan persentase 50%. Tingkat motivasi perawat dari aspek budaya kerja dalam pelaksanaan identifikasi pasien seimbang antara tinggi dan rendah dengan persentase 50%. **Kesimpulan** : motivasi perawat dalam pelaksanaan identifikasi pasien di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga paling banyak motivasi rendah. Bagi RSUD Kudungga diharapkan untuk meningkatkan pelaksanaan identifikasi pasien dengan memberikan pelatihan kepada perawat sehingga meningkatkan motivasi kerja.

Kata Kunci : Motivasi, Perawat, Identifikasi Pasien.

Abstract

Background: Safety and patient safety are basic things that need to be considered by nurses. Safety in hospital services one of which starts from the accuracy of patient identification. Incorrect identification can result in patients undergoing procedures that should not be. This can cause problems and threat to patient safety. **Purpose of research**: To find out the description of nursing motivation in the implementation of patient identification at Inpatient Room of Kudungga Hospital. **Research method**: This type of research was conducted descriptively using a cross sectional design. The population of this study were all nurses in the Inpatient Room of Kudungga Hospital as many as 54 people including the sapphire room, diamond room, ICU room and patchouli room, based on the slovin formula obtained a sample of 48 people, sampling technique used was consecutive sampling. **Research findings**: The motivation level of nurses from the aspect of responsibility in the implementation of patient identification was the most low motivation in responsibility with a percentage of 58.3%. The motivation level of nurses from the aspect of achievement in the implementation of patient identification was the most low motivation in achievement with a percentage of 70.8%. The motivation level of nurses from the aspect of recognition in the implementation of patient identification was the most high motivation in recognition with a percentage of 77.1%. The motivation level of nurses in terms of salary in implementing patient identification is balanced between high and low with a percentage of 50%. The motivation level of nurses from the aspect of work culture in implementing patient identification is balanced between high and low with a percentage of 50%. **Conclusion**: Motivation of nurses in the implementation of patient identification in the Inpatient Room of Kudungga Hospital is mostly low motivation. For Kudungga Regional Hospital, it is expected to improve the implementation of patient identification by providing training to nurses so as to increase work motivation.

Keywords: Motivation, Nurses, Patient Identification.

PENDAHULUAN

Kesalahan identifikasi pasien dapat menjadi penyebab insiden keselamatan pasien berupa Kejadian Tidak Diharapkan (yang selanjutnya disingkat KTD) (Pasaribu, 2017). KTD terjadi sebagai akibat adanya roses asuhan pasien yang salah dan hampir terjadi di seluruh dunia. Laporan *Institute Of Medicine* (yang selanjutnya disingkat IOM) diketahui bahwa KTD sebesar 2,9% dan 6,6% diantaranya meninggal, sedangkan di rumah sakit yang ada di New York ditemukan 3,7% kejadian KTD dan 13,6% diantaranya meninggal. Pasien rawat inap di Amerika Serikat yang mengalami kematian akibat KTD berkisar 33,6 juta per tahun. Dimana KTD dengan rentang 3,2 - 16,6% pada rumah sakit diberbagai negara yaitu Amerika, Inggris, Denmark, dan Australia (IOM, 2018).

Menurut Komite Keselamatan Pasien Rumah Sakit (yang selanjutnya disingkat KKPRS) (2018) pada tahun 2016 terdapat 46,2% kasus KTD dan di tahun 2017 meningkat menjadi 63%, yang terdiri dari 12 provinsi di Indonesia. Jenis insiden keselamatan pasien di Indonesia masih sulit diperoleh, namun tentu saja insiden keselamatan pasien ini dapat terjadi dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit (KKPRS, 2018).

Pelaksanaan identifikasi pasien dengan tepat oleh perawat dipengaruhi oleh motivasi perawat, dengan motivasi yang baik diharapkan perawat dapat menerapkan identifikasi pasien yang baik (Sari, 2018). Penelitian terdahulu yang dilakukan Wirawan (2016) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja perawat dengan pelaksanaan identifikasi pasien di Ruang Nakula dan Ruang Bima RSUD Sanjiwani Gianyar.

Berdasarkan 6 sasaran keselamatan pasien di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga hasil studi pendahuluan tanggal 22 April 2020 diketahui bahwa rata-rata belum mencapai target 100% yaitu pencapaian sasaran keselamatan pasien ke-1 tentang ketepatan indentifikasi pasien sebesar 96%, sasaran keselamatan pasien ke-2 tentang peningkatan komunikasi yang efektif sebesar 98%, sasaran keselamatan pasien ke-3 tentang peningkatan kewaspadaan terhadap high alert drugs sebesar 97%, sasaran keselamatan pasien ke-4 tentang kepastian tepat-lokasi, tepat-prosedur, dan tepat-pasien operasi sebesar 98%, sasaran keselamatan pasien ke-5 tentang pengurangan resiko infeksi terkait pelayanan kesehatan sebesar 98% dan sasaran keselamatan pasien ke-6 tentang pengurangan resiko pasien jatuh sebesar 99%. Hal ini menunjukkan sasaran yang paling rendah pencapaian pada sasaran

keselamatan pasien ke-1 tentang ketepatan identifikasi pasien.

Pada tahun 2016 tercatat Kejadian Nyaris Cidera (yang selanjutnya disingkat KNC) terdapat 1 kasus dan KTD 1 kasus. Tahun 2017 tercatat insiden KTD berjumlah 1 kasus. Tahun 2018 tercatat Kejadian Tidak Cidera (yang selanjutnya disingkat KTC) terdapat 3 kasus dan tahun 2019 tercatat insiden KNC terdapat 1 kasus dan KTD terdapat 1 kasus. Data kepatuhan identifikasi pasien dalam penggunaan gelang pada tahun 2019 pada ruang bedah, pada bulan Januari di dapatkan 95,32 %, pada bulan Maret di dapatkan 94,36% dan pada bulan Mei di dapatkan 92,85% dengan target kepatuhan identifikasi pasien dalam penggunaan gelang di RSUD Kudungga sebesar 100%. (Komite Peningkatan Mutu dan Keselamatan Pasien RSUD Kudungga).

Wawancara awal dengan 15 perawat diketahui bahwa ada 12 perawat yang mengatakan bila melakukan tindakan identifikasi pasien tanpa menanyakan identitas pasien, pada penulisan identitas pada resep ada 13 perawat yang menuliskan umur daripada tanggal lahir pasien. Identifikasi yang tidak benar dapat mengakibatkan pasien menjalani prosedur yang tidak seharusnya. Hal ini dapat menimbulkan masalah dan ancaman keselamatan pasien. Ancaman tersebut jika tidak diatasi akan menimbulkan masalah

kesehatan secara berkelanjutan seperti terjadinya *adverse events* atau KTD, KNC dan KTC.

METODE

Jenis penelitian ini deskriptif menggunakan desain *cross sectional*. Populasi adalah semua perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga sebanyak 54 orang meliputi ruang safir, ruang berlian, ruang ICU dan ruang nilam. Berdasarkan rumus slovin, sehingga sampel berjumlah 48 orang, teknik sampling yang digunakan consecutive sampling. Analisis data dilakukan secara univariat.

HASIL

Tabel 1. Motivasi Perawat Dari Aspek Tanggungjawab Pelaksanaan Identifikasi

Motivasi Perawat Dari Aspek Tanggungjawab	Jumlah	Persentase (%)
Tinggi	20	41,7
Rendah	28	58,3
Jumlah	48	100

Sumber : Data Primer, 2020

Tabel 2. Motivasi Perawat Dari Aspek Prestasi Dalam Pelaksanaan Identifikasi Pasien

Motivasi Perawat Dari Aspek Prestasi	Jumlah	Persentase (%)
Tinggi	14	29,2
Rendah	34	70,8
Jumlah	48	100

Sumber : Data Primer, 2020

Tabel 3. Motivasi Perawat Dari Aspek Pengakuan Dalam Pelaksanaan Identifikasi Pasien

Motivasi Perawat Dari Aspek Pengakuan	Jumlah	Persentase (%)
Tinggi	37	77,1
Rendah	11	22,9
Jumlah	48	100

Sumber : Data Primer, 2020

Tabel 4. Motivasi Perawat Dari Aspek Gaji Dalam Pelaksanaan Identifikasi Pasien

Motivasi Perawat Dari Aspek Gaji	Jumlah	Persentase (%)
Tinggi	24	50
Rendah	24	50
Jumlah	48	100

Sumber : Data Primer, 2020

Tabel 5. Motivasi Perawat Dari Aspek Budaya Kerja Dalam Pelaksanaan Identifikasi Pasien

Motivasi Perawat Dari Aspek Budaya Kerja	Jumlah	Persentase (%)
Tinggi	24	50
Rendah	24	50
Jumlah	48	100

Sumber : Data Primer, 2020

Pembahasan

1. Motivasi perawat dari aspek tanggungjawab dalam pelaksanaan identifikasi pasien

Tingkat motivasi perawat dari aspek tanggungjawab dalam pelaksanaan identifikasi pasien di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga paling banyak motivasi dalam tanggungjawab rendah. Peneliti berasumsi bahwa motivasi perawat dari aspek tanggungjawab dalam pelaksanaan identifikasi pasien rendah dikarenakan kurang berupaya memenuhi kebutuhan pasien dengan maksimal, kurang bersedia bertanggung jawab terhadap pekerjaan diluar tugas pokok yang telah dibebankan kepadanya dan kurang mampu mengambil inisiatif sendiri dalam melaksanakan identifikasi pasien.

Hasil penelitian ini ditunjang penelitian Mawansyah (2017) menunjukkan bahwa perawat sebagian besar bertanggungjawab dalam pelaksanaan *patient safety* di Rumah Sakit Santa Anna Kendari. Penelitian Iqrar (2016) menunjukkan bahwa pegawai non medis di RSUD Hasanah Graha Afiah yang memiliki persepsi tanggung jawab rendah dan motivasi kerja rendah sedangkan yang memiliki persepsi tanggung jawab rendah dan motivasi kerja tinggi. Penelitian yang dilakukan Gustiyah (2019) yang menunjukkan adanya pengaruh tanggung jawab terhadap motivasi kerja.

Tanggung jawab bukan saja atas pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan

sebagai orang yang mempunyai potensi (Iqrar, 2016).

2. Motivasi perawat dari aspek prestasi dalam pelaksanaan identifikasi pasien

Tingkat motivasi perawat dari aspek prestasi dalam pelaksanaan identifikasi pasien di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga paling banyak motivasi dalam prestasi rendah. Peneliti berasumsi bahwa motivasi perawat dari aspek prestasi dalam pelaksanaan identifikasi pasien rendah dikarenakan kurang mampu memotivasi diri untuk mencapai prestasi, bekerja kurang sesuai dengan jadwal dan pedoman identifikasi pasien yang dibuat dan tidak tepat waktu serta jarang mendapat pujian atas identifikasi pasien yang dilakukan kepada pasien.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Morika (2018) yang mana perawat memiliki motivasi dari aspek prestasi dalam menerapkan keselamatan pasien di Unit Rawat Inap RSUD dr. Rasidin Padang. Penelitian Cahyani (2016) ada hubungan pengakuan atas prestasi kerja dengan motivasi kerja pada perawat rumah sakit jiwa Bangsal Kelas III RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah. Begitupula penelitian Iqrar (2016) yang menunjukkan bahwa ada hubungan pengakuan atas prestasi kerja dengan motivasi kerja Pegawai Non Medis di

Rumah Sakit Umum Hasanah Graha Afiah Di Depok Jawa Barat.

Pengembangan diri merupakan salah satu cara untuk meningkatkan prestasi pegawai, yang mana pegawai akan terdorong bekerja lebih rajin jika terdapat kesempatan dipromosikan dengan landasan adil dan objektivitas sehingga tujuan organisasi dapat divapai optimal. Pengembangan karir disini dapat terwujud menurut pengalaman kerja pegawai dalam suatu organisasi. Karir juga diartikan sebagai rangkaian atau urutan posisi kerja seseorang yang pernah ia pegang selama masa hidupnya (Widayatun, 2018).

3. Motivasi perawat dari aspek pengakuan dalam pelaksanaan identifikasi pasien

Tingkat motivasi perawat dari aspek pengakuan dalam pelaksanaan identifikasi pasien di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga paling banyak motivasi dalam pengakuan tinggi. Peneliti berasumsi bahwa pengakuan dalam pelaksanaan identifikasi pasien tinggi dikarenakan dalam melakukan identifikasi pasien rawat inap tindakan yang dilakukan perawat tersebut diakui pelaksanaannya baik oleh rekan kerja dan juga diakui oleh pasien rawat inap dalam memberikan pelayanan baik.

Hasil penelitian Iqrar (2016) menunjukkan bahwa pegawai non medis di RSUD Hasanah Graha Afiah yang memiliki

persepsi pengakuan kerja rendah dan motivasi kerja rendah sedangkan yang memiliki persepsi pengakuan kerja rendah dan motivasi kerja tinggi. Penelitian Mawansyah (2017) menunjukkan bahwa perawat sebagian besar mengharapkan pengakuan dalam pelaksanaan patient safety di Rumah Sakit Santa Anna Kendari. Penelitian Muhaimin (2014) menyatakan pegawai dengan status kepegawaian apapun sangat senang jika pendapatnya didengar baik oleh kerabat maupun atasan.

Recognition (pengakuan) merupakan salah satu dari motivators faktor. Pegawai yang berprestasi memerlukan adanya pengakuan, hal ini dikarenakan dapat menimbulkan semangat bagi pegawai untuk berprestasi lagi, sehingga pengakuan berpengaruh pada disiplin kerja pegawai (Iqrar, 2016).

Berdasarkan uraian di atas peneliti berasumsi bahwa sebagian besar perawat memiliki motivasi dalam pelaksanaan identifikasi pasien di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga dari aspek pengakuan tinggi, dikarenakan pegawai yang mendapatkan pengakuan dalam pekerjaan untuk kemajuan ditempatnya bekerja sehingga banyak pegawai yang memiliki motivasi tinggi pada faktor pengakuan kerja.

4. Motivasi perawat dari aspek gaji dalam pelaksanaan identifikasi pasien

Tingkat motivasi perawat dari aspek gaji dalam pelaksanaan identifikasi pasien di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga seimbang antara tinggi dan rendah. Peneliti berasumsi bahwa motivasi perawat dari aspek gaji dalam pelaksanaan identifikasi pasien tinggi dikarenakan puas dengan gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan mendapatkan insentif. Namun pada motivasi perawat dari aspek gaji dalam pelaksanaan identifikasi pasien rendah dikarenakan kurang puas dengan gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Hasil penelitian Iqrar (2016) pegawai non medis di RSUD Hasanah Graha Afiah yang memiliki persepsi balas jasa kerja rendah dan motivasi kerja rendah sedangkan yang memiliki persepsi balas jasa rendah dan motivasi kerja tinggi. Penelitian Aprilianti (2015) mengatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan serta positif terhadap motivasi kerja karyawan. Konsep pemberian kompensasi yang layak serta adil bagi karyawan perusahaan akan dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan serta dapat menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sastrohadiwiryo (2015) juga menyatakan bahwa apabila para pegawai memandang kompensasi yang diterimanya kurang

sesuai, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya dapat turun secara drastis.

Menurut Siagian (2012) faktor gaji merupakan faktor yang dominan dalam mencapai kepuasan kerja bagi seorang pegawai.

Berdasarkan uraian di atas peneliti berasumsi bahwa sebagian besar perawat memiliki motivasi dalam pelaksanaan identifikasi pasien di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga dari aspek gaji seimbang antara tinggi dan rendah.

5. Motivasi perawat dari aspek budaya kerja dalam pelaksanaan identifikasi pasien

Tingkat motivasi perawat dari aspek budaya kerja dalam pelaksanaan identifikasi pasien di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga seimbang antara tinggi dan rendah. Peneliti berasumsi bahwa motivasi perawat dari aspek budaya kerja dalam pelaksanaan identifikasi pasien tinggi dikarenakan puas dengan budaya kerja di rumah sakit, sedangkan yang motivasinya rendah dikarenakan perawat menyatakan budaya kerja di rumah sakit kurang memotivasi kerja tiap perawatnya.

Hasil penelitian Safitri (2018) menunjukkan motivasi kerja perawat terhadap penerapan sasaran keselamatan pasien pada tahap administrasi obat di ruang rawat inap rumah sakit Universitas

Tanjungpura Pontianak dipengaruhi budaya kerja. Penelitian Morika (2018) yang mana perawat memiliki motivasi dipengaruhi dari aspek gaji dalam menerapkan keselamatan pasien di Unit Rawat Inap RSUD dr. Rasidin Padang. Penelitian Iqrar (2016) pegawai non medis di RSUD Hasanah Graha Afiah yang memiliki persepsi budaya kerja rendah dan motivasi kerja rendah sedangkan yang memiliki persepsi budaya kerja rendah dan motivasi kerja tinggi.

Budaya kerja merupakan hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sehingga apabila dalam bekerja seseorang merasa kondisi lingkungan kerjanya buruk maka dapat tercipta keengganan untuk bekerja dengan lebih baik dan menjadi kurang termotivasi (Habibi, 2015).

Berdasarkan uraian di atas peneliti berasumsi bahwa sebagian besar perawat memiliki motivasi dalam pelaksanaan identifikasi pasien di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga dari aspek budaya kerja seimbang antara tinggi dan rendah, dimana budaya kerja merupakan suatu variabel yang sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Tingkat motivasi perawat dari aspek tanggungjawab dalam pelaksanaan identifikasi pasien paling banyak motivasi dalam tanggungjawab rendah dengan persentase 58,3%.
2. Tingkat motivasi perawat dari aspek prestasi dalam pelaksanaan identifikasi pasien paling banyak motivasi dalam prestasi rendah dengan persentase 70,8%.
3. Tingkat motivasi perawat dari aspek pengakuan dalam pelaksanaan identifikasi pasien paling banyak motivasi dalam pengakuan tinggi dengan persentase 77,1%.
4. Tingkat motivasi perawat dari aspek gaji dalam pelaksanaan identifikasi pasien seimbang antara tinggi dan rendah dengan persentase 50%.
5. Tingkat motivasi perawat dari aspek budaya kerja dalam pelaksanaan identifikasi pasien seimbang antara tinggi dan rendah dengan persentase 50%.

Saran

1. Perawat diharapkan lebih menekankan kepada tanggungjawab sebagai perawat dalam pelaksanaan identifikasi pasien di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga, walaupun motivasi dalam bekerja kurang terpenuhi.
2. Manajemen RSUD Kudungga diharapkan dapat mempertahankan

motivasi kepada perawat, agar perawat selalu memiliki kinerja yang tinggi yaitu dengan memberikan insentif atau bonus kepada perawat yang bekerja lembur atau memiliki kinerja yang bagus. Menjaga pengetahuan perawat tentang identifikasi pasien dengan melakukan penyegaran pelatihan secara periodik dan senantiasa melakukan orientasi terhadap perawat baru tentang identifikasi pasien. Meningkatkan pelaksanaan identifikasi pasien yaitu dengan memberikan pelatihan kepada perawat dan untuk meningkatkan motivasi kerja seperti memberikan penghargaan.

3. Institusi pendidikan keperawatan diharapkan dapat menjadikan pendidikan kesehatan sebagai salah satu kompetensi dalam praktik di rumah sakit bagi mahasiswa guna menunjang terwujudnya pelayanan keperawatan yang bermutu dan profesional.
4. Peneliti yang akan datang diharapkan melakukan penelitian berkelanjutan dengan jenis penelitian berbeda seperti faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat dalam pelaksanaan identifikasi pasien di Ruang Rawat Inap RSUD Kudungga. Dengan rancangan penelitian menggunakan kuasi eksperimen dan kuesioner yang sudah baku.

REFERENSI

- Aprilianti. 2015. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/63>
- Cahyani, I. 2016. Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pada perawat rumah sakit jiwa (Studi Pada Bangsal Kelas III RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. Volume 2 Nomor 2.
- Gustiayah, R. 2019. Analisis faktor –faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai dinas kesehatan kota Medan. *Tesis*. Medan. Universitas Sumatra Utara. Tesis.
- Habibi, M. 2015. Pegaaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dari Karyawan Trainer KPI (Konsursium Pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya.
- Harmiadi. 2014. Analisis Pelaksanaan Identifikasi Pasien Dalam Rangka Keselamatan Pasien di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. Volume 6 Nomor 4.
- Institute of Medicine. 2018. *Dietary Reference Intake for Energy, Carbohydrate, Fiber, Fat, Fatty Acids, Cholesterol, Protein, and Amino Acids. A Report of the Panel on Macronutrients, Subcommittees on Upper Reference Levels of Nutrients and Interpretation and Uses of Dietary Reference Intakes, and the Standing Committee on the Scientific Evaluation of Dietary Reference Intakes*. National Academies Press, Washington, DC.
- Iqrar, R. 2016. Gambaran Motivasi Kerja Pegawai Non Medis Di Rumah Sakit Umum Hasanah Graha Afiah Di Depok Jawa Barat Tahun 2016. *Skripsi Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan*. Univeristas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- KKPRS. 2018. *Pedoman Pelaporan Insiden Keselamatan Pasien (IKP)*. Jakarta.
- Mawansyah. 2017. *Pengetahuan, sikap dan motivasi kerja perawat tentang pelaksanaan patient safety di Rumah Sakit Santa Anna Kendari tahun 2017*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat Vol 2 No 6*.
- Morika. 2018. *Hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan keselamatan pasien di Unit Rawat Inap RSUD dr. Rasidin Padang*. *Jurnal Kesehatan Medika Sainatika Volume 9 Nomor 2*.
- Muhaimin. 2014. Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap C RSUP. Prof. Dr. R. D Kandou Manado. *Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat*. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Pasaribu, T. 2017. Analisis Pelaksanaan Standar Sasaran Keselamatan Pasien di Unit Gawat Darurat Ribka Saktiana Pasaribu. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, Fakultas Keperawatan Universitas Sumatera Utara.
- Safitri. 2018. *Hubungan motivasi kerja perawat terhadap penerapan sasaran keselamatan pasien pada tahap administrasi obat di ruang rawat inap rumah sakit Universitas Tanjungpura Pontianak*. *Jurnal*

Program Studi Keperawatan
Universitas Tanjungpura.

Sari, W. 2018. *Hubungan beban kerja dengan kinerja perawat dalam mengimplementasikan patient safety di rumah sakit universitas hasanuddin. UNHAS*. Retrieved from repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/5678/jurnalbebankerjadengankinerja.pdf?sequence=1.

Sastrohadiwiryo, S. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung : Bumi Aksara.

Siagian, S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Widayatun, T.R. 2018. *Ilmu Prilaku*. CV. Sagung Seto. Jakarta.

Wirawan. 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.

