

Hubungan antara Motivasi *Clinical Instructure* dengan Pelaksanaan *Preceptorship* di RSUD dr Soeselo Slawi

Ikawati Setyaningrum¹, Firman Hidayat², Ratna Widhiastuti³

^{1,2,3} Dosen STIKes Bhakti Mandala Husada Slawi 52416, Tegal Indonesia

Email: setyaningika@gmail.com

Diterima: 10 Januari 2020

Disetujui: Mei 2020

Abstrak

Preceptorship adalah salah satu metode bimbingan dengan *one to one relationship* dalam ruang lingkup keperawatan yang dinilai cukup baik untuk menambah keterampilan dalam perawatan, baik *soft skills*, *hard skills* dan *attitude* profesi keperawatan. Banyak factor yang mempengaruhi pelaksanaan *preceptorship* di rumah sakit. Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan motivasi *clinical instructure* dengan pelaksanaan *preceptorship* di RSUD Dr. Soeselo Slawi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan jenis rancangan penelitian deskriptif korelasi dengan pendekatan *Cross sectional*. Teknik pengambilan sample yang digunakan yaitu *total sampling* yaitu 39 orang. Instrumen penelitian menggunakan kuisioner motivasi berisi 26 pernyataan, sedangkan untuk *Preceptorship* menggunakan kuisioner yang berisi 10 pernyataan. Hasil analisa *Chi square* menunjukkan bahwa *p value* 0,007 (<0,005) yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi CI dengan pelaksanaan *Preceptorship*. Rumah sakit diharapkan dapat memilih perawat yang akan menjadi CI sesuai dengan standar kompetensi dan pengetahuan tertentu, serta mengkhususkan tugas CI agar tidak bertumpuk dengan tugas pelayanan pasien.

Kata kunci: Motivasi; *Clinical instructure*; *Preceptorship*

Rujukan artikel penelitian:

Setyaningrum, I., Hidayat, F., Widhiastuti, R. (2020). Hubungan antara Motivasi *Clinical Instructure* dengan Pelaksanaan *Preceptorship* di RSUD dr Soeselo Slawi. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Indonesia*. Vol. 3 (2): 51-64.

The Relationship of Clinical Instructure Motivation with the Implementation of Preceptorship in dr. Soeselo Slawi Hospital

Abstract

Preceptorship is one method of guidance with one to one relationship in the scope of nursing which is considered good enough to add skills in care, both soft skills, hard skills and attitude of the nursing profession. Many factors affect the implementation of preceptorsip in hospitals. This study aims to determine the relationship between clinical instructional motivation and the implementation of preceptorship at Dr. Soeselo Slawi. This research is a quantitative study and the type of descriptive correlation research design with cross sectional approach. The sampling technique used was a total sampling of 39 people. The research instrument uses a motivation questionnaire containing 26 statements, whereas for Preceptorship uses a questionnaire containing 10 statements. Chi square analysis results showed that the p value was 0.007 (<0.005), which means there was a significant relationship between CI motivation and the implementation of Preceptorship. The hospital is expected to be able to choose nurses who will become CIs according to certain competency and knowledge standards, as well as specializing CI assignments so that they do not overlap with patient service tasks.

Keywords: *Motivation. Clinical instructure, preceptorship*

PENDAHULUAN

Salah satu model pembelajaran yang digunakan dalam pendidikan keperawatan adalah Praktik Klinik di Rumah sakit, yang akan memberikan pengalaman langsung dalam perawatan pasien. Hal tersebut menuntut rumah sakit agar memiliki sistem pendukung yang diharapkan mampu meningkatkan ketrampilan bagi peserta didik. Metode supervisi yang tepat akan meningkatkan proses bimbingan bagi mahasiswa perawat maupun pegawai baru untuk mencapai target kompetensi dan penjelasan peraturan terkait standar kerja. *Preceptorship* dan *Mentorship* dianggap sesuai untuk meningkatkan kepercayaan diri, kompetensi dan *Critical component* perawat. Seorang *preceptor* harus siap menjadi *role model* bagi pegawai baru (*preceptee*) untuk membangun budaya di tempat kerjanya (Chapman, 2013)

Pelaksanaan bimbingan klinik di RSUD Dr. Soeselo Slawi dijalankan oleh *Clinical Instructure* yang sudah ditunjuk. Metode *Preceptorship* dilakukan pada mahasiswa kesehatan misalnya perawat atau bidan untuk mencapai kompetensi yang sudah ditentukan. Sebelum mahasiswa melakukan pembelajaran klinik, institusi pendidikan akan memberi informasi terkait kompetensi yang harus dicapai dan tertera dalam buku panduan. Proses bimbingan yang dilakukan di RS lebih banyak dilakukan dengan cara mengikuti rutinitas kegiatan yang ada di ruang perawatan dengan metode pembelajaran yang kurang bervariasi. Bimbingan belum mencakup pembahasan mendalam asuhan keperawatan pada pasien yang disesuaikan dengan kompetensi mahasiswa. Akibatnya pencapaian kompetensi menjadi kurang maksimal atau membutuhkan waktu yang lama.

Kebijakan terkait CI dan proses bimbingan juga sudah ada. CI dipilih berdasarkan kemampuan dan lama kerja. Aturan mengenai perbandingan jumlah mahasiswa dan CI juga sudah dibuat, yaitu 1 orang CI membimbing 7 orang mahasiswa. Sedangkan bagian diklat mengusahakan agar jumlah mahasiswa praktik dalam satu ruangan berkisar antara 6-8 mahasiswa. Jumlah perawat baru disebuah ruangan juga tidak akan melebihi aturan yang sudah dibuat.

Rumah sakit sudah membuat peraturan terkait pelaksanaan bimbingan kepada mahasiswa maupun perawat baru. Akan tetapi, pada pelaksanaannya CI memiliki

tugas yang lain terkait pelayanan dan pengembangan pelayanan serta jadwal dinas yang tidak selalu bersamaan dengan mahasiswa. Hal ini akan mempengaruhi pelaksanaan supervise. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk melihat apakah ada hubungan antara motivasi CI dengan pelaksanaan *preceptorship* di RS Dr. Soeselo Slawi?.

Preceptorship adalah salah satu metode bimbingan dengan *one to one relationship* dalam ruang lingkup keperawatan yang dinilai cukup baik untuk menambah keterampilan dalam perawatan, baik *soft skills*, *hard skills* dan *attitude* profesi keperawatan (Direktorat Bina Pelayanan Keperawatan dan Keteknisian Medik Kemenkes RI, 2011). Model bimbingan *preceptorship* secara terus menerus dapat memaksimalkan pendidikan klinik ke perawatan untuk menambah pengetahuan, keterampilan, kepercayaan diri dan hubungan profesional sehingga dapat menimbulkan dampak positif, kekuatan dan keefektifan hubungan secara berkelanjutan. Pengalaman praktik *preceptorship* dewasa ini mengalami kemajuan sangat pesat, model *preceptorship* mengembangkan hubungan antar *preceptor* dan *preceptee* dalam mengaplikasikan teknik-teknik yang realistis. Model *preceptorship* juga terbukti meningkatkan kedisiplinan pendidikan dan proses keperawatan dalam pembelajaran klinik sehingga dapat mencapai kepuasan seluruh *stakeholders* (Barker & Pittman, 2010; Happell, 2009)

Preceptee dalam *preceptorship* memiliki kesempatan untuk menerapkan dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai yang sudah dipelajari. Mengembangkan kompetensi spesifik yang berhubungan dengan peran *preceptee*. Dukungan pembelajaran menanamkan nilai-nilai dan harapan dari profesi misalnya kepemimpinan, manajemen dan bekerja secara efektif dalam tim multi-disiplin. Kesempatan untuk mengevaluasi hasil kerja dan bimbingan, menerima umpan balik yang konstruktif dan diskusi bersama (Chapman; Health department of UK, 2010, 2013).

Pelaksanaan *preceptorship* menurut Kemenkes (2013) adalah sebagai berikut: 1) *preceptor* dan *preceptee* bertemu dan mendiskusikan tujuan – tujuan yang akan

dicapai, 2) mendiskusikan tentang kegiatan, pelatihan dan seminar yang disesuaikan dengan kebutuhan *preceptee*, 3) mendiskusikan tentang kondisi pasien dan rencana tindakan keperawatan yang akan dilakukan, 4) menyediakan peralatan dan fasilitas yang dibutuhkan dalam kegiatan, 5) melaksanakan kegiatan sesuai dengan standar prosedur rumah sakit, 6) diskusi antar preceptor dan preceptee setelah melakukan kegiatan, 7) mengatasi permasalahan atau kendala yang ditemukan selama kegiatan berlangsung, 8) *preceptor* memberikan umpan balik secara berkesinambungan kepada preceptee, hal tersebut akan membantu preceptee dalam memaksimalkan keterampilanya secara sistematis, 9) saling berbagi pengalaman dan mendiskusikan strategi untuk praktik keperawatan yang dapat memungkinkan preceptee untuk memperkaya pemahamannya tentang bagaimana peran yang dilakukan dan bagaimana memecahkan permasalahan, 10) mengevaluasi hasil kegiatan dan merencanakan tindak lanjut sesuai dengan kebutuhan.

Salah satu factor pendukung terlaksananya preceptorship adalah motivasi perawat itu sendiri baik dari dalam diri maupun dari luar. Teori motivasi yang menjelaskan hal tersebut adalah *Hezberg's Two Factors Motivation Theory*. Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah “peluang untuk melaksanakan tugas lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan”. Herzberg (1950) mengembangkan teori motivasi dua faktor (*Hezberg's Two Factor Motivation Theory*). Dalam teori ini, Hezberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

Maintenance Factors adalah faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Faktor ini disebut juga faktor higienes. Kebutuhan kesehatan ini menurut Hezberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali ke titik nol setelah dipenuhi.

Motivation Factors merupakan faktor yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan.

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan jenis rancangan penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif korelasi dengan pendekatan *Cross sectional*. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2018 di RSUD Dr. Soeselo Slawi dengan populasi *Clinical Instructure* (CI) di RSUD Dr. Soeselo Slawi yang berjumlah 39 CI dengan teknik pengambilan sampel total sampling.

Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner motivasi berisi 26 pernyataan, sedangkan untuk *Preceptorship* menggunakan kuisioner yang berisi 10 pernyataan.

HASIL DAN BAHASAN

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Motivasi *Clinical Instructure* di RS Dr. Soeselo Slawi tahun 2018 (N = 36)

Motivasi CI	n	(%)
Rendah	6	16,7
Sedang	18	50
Tinggi	12	33,3

Tabel 1 menunjukkan bahwa motivasi CI dalam melaksanakan *Preceptorship* didominasi pada tingkat sedang sebanyak 50%. Sebagian besar motivasi yang berada di antara rendah dan sedang dipengaruhi oleh kepuasan pemberian insentif sebagai CI yang berasal dari RS, belum lengkapnya fasilitas pembelajaran di RS, kesulitan dalam membagi waktu antara bimbingan dengan pelayanan pada pasien, serta jadwal bimbingan yang belum ditentukan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa motivasi untuk melakukan bimbingan juga dipengaruhi oleh keaktifan *Preceptee* untuk bertanya.

Table 2. Distribusi Frekuensi pelaksanaan *preceptorship* di RS Dr. Soeselo Slawi tahun 2018 (n = 36)

<i>Preceptorship</i>	n	(%)
Kurang	5	13,9
Cukup	15	41,7
Baik	16	44,4

Tabel 2 menunjukkan bahwa pelaksanaan *preceptorship* sebagian besar didominasi kategori baik sebesar 44,4%. Pelaksanaan yang belum optimal yaitu CI belum menyiapkan alat yang akan digunakan, CI memberikan SOP untuk dipelajari sendiri, diskusi mengenai tindakan dan respon pasien, serta penetapan metode pembelajaran oleh CI.

Tabel 3. Hubungan antara motivasi CI dengan pelaksanaan *preceptorship* di RS Dr. Soeselo Slawi tahun 2018 (n=36)

Motivasi	<i>Preceptorship</i>						Total		<i>p value</i>
	Kurang		Sedang		Baik				
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Rendah	3	8,33	2	5,56	1	2,78	6	16,67	0,007
Sedang	0	0	11	30,56	7	19,44	18	50	
Tinggi	2	5,56	2	5,56	8	22,22	12	33,36	
Total	5	13,89	15	41,67	16	44,44	36	100	

Tabel 3 menjelaskan hubungan antara motivasi CI dengan pelaksanaan Preceptorship. Hasil analisa *Chi square* menunjukkan bahwa *p value* 0,007 (<0,005) yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi CI dengan pelaksanaan Preceptorship. Dari table diketahui bahwa ada motivasi CI berada di kriteria tinggi tetapi pelaksanaan preceptorship kurang. Sebaliknya, ada CI yang mempunyai motivasi rendah tapi, pelaksanaan preceptorship baik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi CI dalam melakukan bimbingan pada mahasiswa didominasi pada kategori sedang sebesar 18 responden (50%). Beberapa hal yang membuat motivasi CI belum tinggi adalah kurangnya kepuasan pemberian insentif sebagai CI yang berasal dari RS, belum lengkapnya fasilitas pembelajaran di RS, kesulitan dalam membagi waktu antara bimbingan dengan pelayanan pada pasien, serta jadwal bimbingan yang belum ditentukan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa motivasi untuk melakukan bimbingan juga dipengaruhi oleh keaktifan *Preceptee* untuk bertanya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang paling banyak terganggu berasal dari factor higienis. Faktor higienis diartikan sebagai factor *Demotivasi / Dissatisfier*, dimana apabila factor ini tidak dipenuhi maka akan meningkatkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Jika hal tersebut berlangsung terus menerus, maka kinerja seseorang pun akan terganggu. Namun apabila tidak dipenuhi pun, tidak akan menjamin seseorang menjadi termotivasi lebih.

Hal ini diperkuat dari hasil wawancara dengan beberapa responden yang mengatakan bahwa motivasi mereka untuk melakukan bimbingan lebih dipengaruhi oleh pola komunikasi antara preceptor dengan *preceptee*. *Preceptee* terutama mahasiswa dianggap kurang aktif dalam bertanya. Jadwal dinas yang tidak selalu sama antara preceptor dengan *preceptee* juga semakin menambah kerenggangan hubungan, sehingga komunikasi menjadi kurang efektif.

Roatib, Suhartini, dan Supriyadi (2007) menyatakan bahwa motivasi berhubungan dengan karakteristik perawat. Karakteristik yang berhubungan adalah pendidikan, pelatihan, umur, dan lama kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara umur dan lama kerja berbanding terbalik dengan motivasi. Sedangkan pendidikan dan pelatihan berbanding positif.

Pada penelitian ini semua responden sudah mendapatkan pelatihan preceptor dan mentor, dan semua responden berpendidikan Sarjana Keperawatan. Beberapa sudah menjalani program pendidikan profesi Ners, dan sebagian besar sedang menjalani pendidikan profesi Ners. Usia dan lama kerja sudah ditetapkan oleh RS bahwa perawat yang terpilih menjadi preceptor adalah perawat yang sudah mempunyai masa kerja minimal lebih dari 5 tahun. Akan tetapi ada satu responden yang mempunyai usia paling

muda menunjukkan motivasi sedang, dimana hasil wawancara menunjukkan bahwa perawat tersebut merasa kurang dalam hal pengetahuan dan pengalaman.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan *preceptorship* sebagian besar didominasi kategori baik sebesar 16 responden (44,4%). Pelaksanaan yang belum optimal yaitu CI belum menyiapkan alat yang akan digunakan, CI memberikan SOP untuk dipelajari sendiri, diskusi mengenai tindakan dan respon pasien, serta penetapan metode pembelajaran oleh CI.

Memberi dukungan dan bimbingan dalam memperoleh ketrampilan klinik pada perawat baru, sebaiknya dilakukan dengan cara *bedside teaching* atau pembelajaran langsung pada pasien. Bimbingan preceptor pada perawat baru juga termasuk dalam memberikan kesempatan dan kepercayaan kepada perawat baru untuk melakukan tindakan klinik secara mandiri jika memang perawat baru sudah mampu melakukannya. Tugas selanjutnya adalah memberikan pendampingan dalam hubungan tim pada perawat baru selama proses magang. Senior akan membantu dalam pengembangan ketrampilan di tengah kesibukan preceptor dengan tugas yang lain. (Indriarini, Rahayu, Pindani. 2014).

Metode pembelajaran sendiri dapat dirubah untuk disesuaikan dengan tujuan atau target kompetensi mahasiswa. Akan tetapi jadwal yang tidak selalu sama dan kesibukan preceptor lainnya mengakibatkan komunikasi antara preceptor dan *preceptee* menjadi kurang optimal. Hal tersebut mengakibatkan proses bimbingan diberikan pada perawat yang sedang bertugas. Efeknya proses bimbingan menjadi kurang terstruktur. Preceptor diharapkan memiliki ketrampilan untuk dapat membuat suasana belajar yang efektif serta memfasilitasi pengalaman belajar klinik yang terstruktur (Bengtsson & Carlson, 2015).

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhidayah, Aryani, Siregar (2016). Beberapa hambatan proses bimbingan adalah pembimbing tidak hadir tepat waktu serta membimbing tidak sesuai dengan jadwal yang sudah disepakati. Pelaksanaan *bedside teaching* juga hampir tidak dilakukan oleh beberapa preceptor. Kesibukan preceptor menjadi alasan utama, baik bagi preceptor

klinik maupun institusi pendidikan. Hal ini membuat hubungan antara preceptor dan *preceptee* menjadi kurang optimal.

Uraian tersebut menegaskan bahwa pelaksanaan preceptorship perlu dilaksanakan sesuai dengan tahapanya. Harapanya agar *preceptee* lebih memahami dan mampu menganalisa kondisi pasien. Preceptor yang mempunyai pengetahuan luas, serta mampu menyempatkan untuk melaksanakan bimbingan langsung akan menghasilkan *preceptee* yang kompeten. Hal tersebut menjadi pertimbangan bagi lahan praktek agar lebih ketat dalam memilih preceptor yang mampu baik dari segi pengetahuan maupun manajemen waktu sehingga membuat jadwal rutin untuk pelaksanaan bimbingan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi CI dengan pelaksanaan *preceptorship* di RS Dr. Soeselo Slawi dengan *p value* sebesar 0,007 ($<0,05$). Semakin baik motivasi CI maka semakin baik pula penerapan *preceptorship* di RS Dr. Soeselo Slawi. Analisa table menunjukkan bahwa ada motivasi CI berada di kriteria tinggi tetapi pelaksanaan preceptorship kurang. Sebaliknya, ada CI yang mempunyai motivasi rendah tapi, pelaksanaan preceptorship baik

Beberapa penelitian dilakukan dengan mengamati hubungan motivasi dengan kinerja perawat. Ramadini dan Jasmita (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi mempunyai hubungan dengan kinerja perawat. Motivasi yang dilihat dalam penelitian ini menggunakan teori kebutuhan Maslow. Semua tingkatan dalam hirarki Maslow mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat..

Penelitian selanjutnya yang dilakukan Mudayana (2010) juga menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi, dimana factor yang paling mempengaruhi adalah factor intrinsic. Sedangkan factor ekstrinsik berupa hubungan kerja dan gaji tidak berpengaruh. Akan tetapi kondisi kerja mempunyai pengaruh yang rendah terhadap kinerja perawat. Kondisi kerja ini dipengaruhi oleh ketersediaan peralatan, kenyamanan dan keamanan tempat kerja.

Lingga (2012) juga menyebutkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD dr. Ferdinand Lumban Tobing Sibolga. Penelitian

ini juga menghubungkan antara kompetensi dengan kinerja perawat pelaksana. Hasil penelitian secara statistic menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang lebih besar dengan kinerja perawat pelaksana dibandingkan motivasi. Kompetensi sendiri diartikan sebagai integrasi dari pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang memungkinkan untuk melaksanakan satu cara efektif.

Hasil penelitian menunjukkan responden rata-rata mempunyai motivasi yang sama pada motivasi isi (menurut teori Herzberg). Hal-hal yang termasuk dalam motivasi isi diantaranya adalah pekerjaan itu sendiri dan pengembangan kompetensi. Dengan adanya program pengembangan potensi, maka pengetahuan perawat tentang suatu hal akan meningkat. Peningkatan ini diharapkan mampu memaksimalkan hasil yang dicapai dari pekerjaan perawat itu sendiri, dalam hal ini adalah CI yang mempunyai tugas membimbing mahasiswa dengan metode *preceptorship*.

Motivasi CI yang berada di kriteria tinggi tetapi pelaksanaan *preceptorship* kurang, dapat disebabkan karena waktu dan kesibukan CI sendiri. CI masih mempunyai tugas untuk memberikan pelayanan pada pasien, dan terkadang kesulitan untuk menyisihkan waktu untuk membimbing mahasiswa. Sedangkan CI yang mempunyai motivasi rendah tapi pelaksanaan *preceptorship* baik dapat dipengaruhi oleh pengalaman CI memperoleh pelatihan *preceptorship* serta komitmen kuat untuk melakukan bimbingan pada mahasiswa.

SIMPULAN

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada Ada hubungan yang bermakna antara motivasi CI dengan pelaksanaan *preceptorship* di RS Dr. Soeselo Slawi.

SARAN

RS sebaiknya membuat peraturan tentang proses pelaksanaan bimbingan, yang didalamnya mencakup juga jumlah minimal bimbingan yang harus dilakukan.

Memilih perawat yang akan menjadi CI sesuai dengan standar kompetensi dan pengetahuan tertentu, serta mengkhususkan tugas CI agar tidak bertumpuk dengan tugas pelayanan pasien

RUJUKAN

- Aryadini, Eva. (2015). Hubungan motivasi kerja dengan tingkat kinerja perawat di unit kegawatdaruratan rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. *Naskah Publikasi*. STIKes Aisyiyah Yogyakarta
- Barker, E., & Pittman, O. (2010). Becoming a super preceptor: a practical guide to preceptorship in today's clinical climate. *Journal Of The American Academy Of Nurse Practitioners*, 22(3), 144-149. doi:10.1111/j.1745-7599.2009.00487.x
- Bengtsson, M. & Carlson, E. (2015). Knowledge and skill needed to improve as preceptor: development of a continuous professional development course, a qualitative study part I. *Biomedcentral (MBC) Noursing Journal*. 14:51, p:1-7
- Chapman, L. (2013). A 'roll-on, roll-off' preceptorship pathway for new registrants. *Nursing Management*, 20 (2), 24-6. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/1350968515?accountid=17242>
- Indriarini, M.Y., Rahayu, Siti.BM., Pindani, Bibiana. (2014). Pengalaman dukungan preceptor pada perawat baru selama proses magang di rumah sakit Santo Borromeus Bandung. *Jurnal Kesehatan Caring and enthusiasm*. No. 1 Vol 3
- Jurnal Keperawatan Media Ners*. Vol. 1 No. 1, 43-47. Semarang. Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Diponegoro
- Kemenkes RI. (2011). *Pedoman bimbingan teknis penyelenggaraan pelayanan keperawatan di rumah sakit khusus* ; Direktorat bina pelayanan keperawatan dan keteknisian medik direktorat jendral bina upaya kesehatan.
- Kemenkes RI. (2013). *Draft pedoman remunerasi perawat di rumah sakit*; Direktorat bina pelayanan keperawatan dan keteknisian medik ditjen bina upaya kesehatan
- Lingga, H.J.. (2012). Pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja perawat pelaksana di RSUD dr. Ferdinand Lumban Tobing Sibolga. *Repository Institusi Universitas Sumatra Utara*. <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/33470>
- Mudayana, A. A. (2010). Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah sakit Nur hidayah Bantul. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 4(2), 76–143

- Ramadini, I., & Jasmita, E. (2015). Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD DR. Rasidin Padang. *Jurnal Keperawatan* , 11 (1), 86-101.
- Roatib, A., Suhartini. Supriyadi. (2007). Hubungan antara karakteristik perawat dengan motivasi perawat pelaksana dalam menerapkan komunikasi terapeutik pada fase kerja di Rumah sakit Islam sultan agung Semarang.