

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Rumah Sakit**

##### **2.1.1 Pengertian Rumah Sakit**

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 3 Tahun 2020, “Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat” (Kemenkes RI, 2020).

Rumah Sakit (RS) adalah institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya (Muhammad, 2017). Pendapat ini sejalan kewajiban rumah sakit dalam Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 bahwa rumah sakit wajib melaksanakan pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, anti diskriminatif dan efektif (RI, 2009).

##### **2.1.2 Tujuan Rumah Sakit**

Tujuan penyelenggaraan Rumah Sakit berdasarkan Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 antara lain:

1. Mempermudah akses masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan;
2. Memberikan perlindungan terhadap keselamatan pasien, masyarakat, lingkungan rumah sakit dan sumber daya manusia di rumah sakit;

3. Meningkatkan mutu dan mempertahankan standar pelayanan rumah sakit; dan
4. Memberikan kepastian hukum kepada pasien, masyarakat, sumber daya manusia rumah sakit, dan rumah sakit.

### 2.1.3 Tugas dan Fungsi Rumah Sakit

Rumah sakit memiliki tugas untuk menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yaitu meliputi promotif, preventif, kuratif dan rehabilitative. Dalam menjalankan tugasnya, Rumah sakit memiliki fungsi (RI, 2009):

1. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit;
2. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis;
3. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan;
4. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

### 2.1.4 Klasifikasi Rumah Sakit

Rumah sakit menurut Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 3 Tahun 2020 terbagi menjadi rumah sakit umum dan rumah sakit khusus. Klasifikasi rumah sakit umum terdiri atas (Kemenkes RI, 2020):

1. Rumah Sakit umum kelas A dengan jumlah tempat tidur paling sedikit 250 (dua ratus lima puluh) buah;
2. Rumah Sakit umum kelas B dengan jumlah tempat tidur paling sedikit 200 (dua ratus) buah;
3. Rumah Sakit umum kelas C dengan jumlah tempat tidur paling sedikit 100 (seratus) buah;
4. Rumah sakit umum kelas D dengan jumlah tempat tidur paling sedikit 50 (lima puluh) buah.

Sedangkan pada rumah sakit khusus klasifikasinya sebagai berikut :

1. Rumah Sakit khusus kelas A dengan jumlah tempat tidur paling sedikit 100 (seratus) buah;
2. Rumah Sakit khusus kelas B dengan jumlah tempat tidur paling sedikit 75 (tujuh puluh lima) buah;
3. Rumah Sakit khusus kelas C dengan jumlah tempat tidur paling sedikit 25 (dua puluh lima) buah.

## **2.2 Persepsi Risiko Kecelakaan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Persepsi**

Makna leksikal dari persepsi adalah tanggapan (penerimaan) langsung dr sesuatu atau proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca inderanya. (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2008:1167). Kemampuan manusia untuk membedakan, mengelompokkan kemudian, memfokuskan pikiran kepada suatu hal dan untuk meng-interpretasikannya disebut persepsi. Pembentukan persepsi berlangsung ketika seseorang menerima stimulus dari lingkungannya kemudian

diterima melalui pancaindra dan diolah melalui proses berpikir oleh otak untuk kemudian membentuk suatu pemahaman (Alizamar, 2016:14-15).

Persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh proses penginderaan, yaitu merupakan proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera atau juga disebut proses sensoris. Namun proses itu tidak berhenti begitu saja, melainkan stimulus tersebut diteruskan dan proses selanjutnya merupakan proses persepsi (Walgito, 2010). Seseorang atau sekelompok orang dapat dikatakan mempunyai persepsi yang berbeda tentang sesuatu. Perbedaan itu disebabkan oleh perbedaan tolak ukur nilai yang dianut sebagai konsekuensi dari kebudayaan yang dimiliki (Ola & Kroon, 2020). Berdasarkan definisi persepsi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa persepsi merupakan proses menerjemahkan suatu informasi yang diterima oleh pancaindra yang kemudian di proses oleh otak untuk membentuk suatu makna atau pemahaman.

### 2.2.2 Pengertian Risiko Kecelakaan Kerja

Menurut Primartuti (2016) risiko kecelakaan kerja merupakan risiko yang dihadapi karyawan di tempat kerja yang memungkinkan terjadinya kecelakaan kerja. Risiko kecelakaan kerja adalah kalkulasi atau perhitungan tentang seberapa besar kemungkinan suatu insiden akan terjadi, bagaimana terjadinya, dan mengingat kemunculannya, seberapa parah akibat atau konsekuensi dari kecelakaan tersebut (Campbell, 2016).

Kecelakaan kerja dapat terjadi karena disebabkan beberapa faktor antara lain adanya faktor lingkungan dan manusia. Faktor lingkungan terkait dengan peralatan, kebijakan, pengawasan, peraturan dan prosedur kerja mengenai pelaksanaan K3.

Sedangkan faktor manusai yaitu perilaku atau kebiasaan kerja yang tidak aman (Soeroso et al., 2023). Berdasarkan definisi diatas, risiko kecelakaan kerja merupakan perhitungan tentang kemungkinan terjadinya insiden kecelakaan kerja yang dapat disebabkan oleh faktor lingkungan dan manusia.

### 2.2.3 Persepsi Risiko Kecelakaan Kerja

Menurut National Safety Council dari Campbell Institute (2016), persepsi risiko kecelakaan kerja merupakan kemampuan individu untuk membedakan sejumlah risiko, dan toleransi risiko yang menunjukkan kapasitas seseorang untuk menerima sejumlah risiko di tempat kerjanya. Persepsi risiko kecelakaan kerja adalah proses mengatur dan mengartikan informasi mengenai suatu risiko yang dihadapi karyawan di tempat kerja yang memungkinkan terjadinya kecelakaan kerja serta konsekuensi yang harus dihadapi setelahnya (Primartuti, 2016).

Menurut Umama & Siti (2018), Pengetahuan dan pengalaman seorang pegawai yang berhubungan dengan konsekuensi risiko kecelakaan kerja dapat mengubah persepsi terhadap risiko kecelakaan kerja dimana pegawai akan lebih berhati-hati dalam bekerja serta mengutamakan keselamatan kerjanya. Jadi, persepsi risiko kecelakaan kerja adalah proses seseorang dalam memahami dan memaknai risiko kecelakaan kerja dan bagaimana sikap serta toleransi risiko yang harus dihadapi setelahnya.

### 2.2.4 Aspek-aspek Persepsi dan Persepsi Risiko Kecelakaan Kerja

Persepsi memiliki tiga aspek atau komponen, yaitu komponen kognisi, afeksi, dan konatif. Menurut Walgito (2010) masih terdapat satu kemampuan yang dimiliki manusia untuk menerima stimulus dari luar yaitu melihat efek atau akibat dari

stimulus yang kemudian menimbulkan state, atau keadaan dalam jiwa manusia itu baik senang maupun sedih atau marah. Maka dari itu, selain adanya kognisi dan konasi terdapat proses kejiwaan manusia yang berhubungan dengan emosi atau perasaan. Dengan demikian kemampuan jiwa dibedakan menjadi 3 (tiga) golongan besar, yaitu:

1. Aspek Kognisi

Aspek kognisi menyangkut komponen pengetahuan, pandangan, pengharapan, cara berpikir / mendapatkan pengetahuan, dan pengalaman masa lalu, serta segala sesuatu yang diperoleh dari hasil pikiran individu.

2. Aspek Afeksi / Emosi

Aspek afeksi menyangkut komponen perasaan dan keadaan emosi individu terhadap objek tertentu serta segala sesuatu yang menyangkut evaluasi baik buruk berdasarkan faktor emosional seseorang;

3. Aspek Konatif

Aspek konatif menyangkut motivasi, sikap, perilaku atau aktivitas individu sesuai dengan persepsinya terhadap suatu objek atau keadaan tertentu.

#### 2.2.5 Faktor-faktor Persepsi Risiko Kecelakaan Kerja

Berdasarkan *National Safety Council* dari *Campbell Institute* (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi risiko dikategorikan menjadi 3 (tiga) tingkat, yaitu:

1. Faktor tingkat makro

Dalam tingkat ini, persepsi individu pegawai dipengaruhi oleh budaya keselamatan, tingkat kepemimpinan keselamatan dan penjelasan lingkungan

di sekitar individu. Adanya lingkungan kerja dengan budaya keselamatan kerja yang positif, maka individu pegawainya akan memiliki persepsi yang positif terhadap risiko kecelakaan kerja. sehingga risiko kecelakaan kerja di tempat kerja menjadi lebih rendah dibandingkan dengan lingkungan kerja yang tidak memiliki budaya keselamatan kerja. Budaya keselamatan kerja yang positif ditunjukkan dengan adanya prosedur dan komitmen yang tinggi terhadap keselamatan kerja dan kesehatan karyawan

## 2. Faktor tingkat meso

Pada tingkat ini, pengaruh dari kelompok atau individu lain di dalam lingkungan kerja dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap risiko baik di dalam maupun diluar tempat kerja. Sebagai contoh, mencontoh perilaku buruk dari teman kerja yang tidak mengikuti prosedur keselamatan kerja.

## 3. Faktor tingkat mikro

Pada tingkat ini, pengaruh dari kelompok atau individu lain di dalam lingkungan kerja dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap risiko baik di dalam maupun diluar tempat kerja. Sebagai contoh, mencontoh perilaku buruk dari teman kerja yang tidak mengikuti prosedur keselamatan kerja.

### 2.2.6 Dimensi Persepsi Risiko

Schmidt menyebutkan terdapat sembilan (9) elemen atau dimensi umum yang penting dalam persepsi risiko berdasarkan risiko yang ditemui (Mantiri et al., 2020)) adalah

1. Kesukarelaan menerima risiko (*Voluntariness of Risk*), Perasaan sukarela terhadap risiko yang dihadapi timbul karena adanya ikatan kerja serta keuntungan yang diberikan oleh perusahaan seperti gaji, bonus, maupun fasilitas-fasilitas yang diperoleh dari perusahaan. Risiko yang diambil secara sukarela mungkin lebih diterima daripada risiko yang dipaksakan pada seseorang.
2. Efek risiko (*Immediacy of Effect of Risk*), Seberapa cepat dampak risiko akan dirasakan. Risiko yang memiliki efek yang lebih langsung mungkin dinilai lebih serius daripada risiko dengan efek yang tidak langsung atau berjangka panjang.
3. Pengetahuan risiko (*Known to Science of Risk*), Tingkat pemahaman dan pengetahuan pekerja dapat berkaitan dengan persepsi risiko dalam menghadapi risiko. Pengetahuan pekerja terkait dengan risiko dapat diperoleh melalui pendidikan formal yang telah ditempuh sebelumnya, mengikuti pelatihan, sosialisasi, dan pengalaman terkait risiko.
4. Pengalaman terpajan risiko (*Known to Exposed*), Pengalaman pribadi dengan risiko tertentu juga mempengaruhi persepsi risiko seseorang. Pekerja yang memiliki pengalaman terhadap suatu risiko akan menciptakan kewaspadaan dan ketenangan dalam menghadapi risiko dibanding dengan pekerja yang tidak pernah mengalami risiko.
5. Pengendalian risiko (*Control over Risk*), Sejauh mana seseorang merasa memiliki kendali atau kemampuan untuk mengatasi risiko tersebut.



6. Kebaruan risiko (Newness), Risiko yang baru muncul atau belum pernah dialami sebelumnya mungkin lebih menarik perhatian dan menimbulkan persepsi risiko yang lebih tinggi.
7. Kronik-Katastropik (Chronic-Catastrophic), Apakah risiko tersebut bersifat kronis (terjadi secara berulang dan lambat) atau katastrofik (risiko besar dengan potensi dampak besar).
8. Common-Dread, Sejauh mana persepsi risiko dipengaruhi oleh tingkat ketakutan atau kecemasan kolektif terhadap risiko tertentu, terlepas dari seberapa sering risiko tersebut terjadi. Pekerja telah mengetahui dan mengenal atas risiko pekerjaan yang dilakukan, sehingga menjadikan pekerja mempunyai persepsi risiko yang baik dan selanjutnya berdampak dalam kemampuannya untuk mencegah suatu risiko.
9. Keparahan konsekuensi (Severity of Consequences), Sejauh mana konsekuensi negatif dari risiko tersebut dianggap serius atau berbahaya.

## **2.3 Motivasi Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor-faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang (Saleh & Utomo, 2018). Sedangkan menurut (Prihartanta, 2015) motivasi juga bisa dalam bentuk usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Berdasarkan definisi diatas, motivasi merupakan dorongan baik dari dalam diri maupun dari luar

diri seseorang untuk melakukan usaha-usaha dalam mencapai tujuan yang telah dikehendaki.

### 2.3.2 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya (Meisha, 2017). Sedangkan menurut (Tanjung, 2015) motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Jadi, motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan pekerjaan yang dilakukan secara sadar dalam mencapai satu prestasi maupun tujuan yang dikehendaki.

### 2.3.3 Faktor-faktor Motivasi Kerja

Pada dasarnya, faktor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi 2 (dua) yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik (Triono et al., 2021).

#### 1. Faktor intrinsik

Menurut Siagian (2016) faktor intrinsik berasal dari dalam diri individu yang kemudian menghasilkan tujuan baik tujuan individu maupun organisasi. Khairani menyatakan bahwa faktor-faktor internal yang mempengaruhi motivasi yaitu persepsi, harapan, kebutuhan, harga diri dan prestasi (Constantia et al., 2017).

Menurut Fitriyah dan Jauhar, seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak (Addarsy et al., 2018)

## 2. Faktor ekstrinsik

Faktor ekstrinsik adalah faktor yang timbul dari luar diri pegawai yang mampu mempengaruhi motivasi kerja seseorang pegawai (Triono et al., 2021). Adapun indikatornya adalah jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang itu bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan sistem imbalan yang berlaku dan cara pencapaiannya.

Manullang menyatakan faktor-faktor ekstrinsik yang mempengaruhi motivasi adalah gaji, kebijakan, hubungan kerja, lingkungan kerja dan supervisi (Anshar, 2017)

### 2.3.4 Teori motivasi

Maslow menyatakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok yang terdiri dari 5 (lima) kelompok kebutuhan secara hierarki (Prihartanta, 2015) yaitu :

#### 1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan akan makanan dan minuman, tempat tinggal dan bebas dari rasa sakit. Dalam bekerja yaitu menerima gaji yang cukup untuk hidup, memiliki makanan dan minuman yang cukup, dan bekerja di lingkungan yang aman.

#### 2. Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan

Kebutuhan ini diartikan sebagai amaan dari peristiwa atau li lingkungan yang

mengancam. Dalam pekerjaan yaitu menerima kenaikan gaji secara teratur, memiliki asuransi medis dan bekerja di lingkungan yang bebas dari bahaya.

### 3. Kebutuhan Kebersamaan, Sosial dan Cinta

Kebutuhan akan pertemanan, afiliasi, interaksi dan cinta. Dalam pekerjaan yaitu diterima oleh teman baik secara pribadi maupun professional, bekerja dalam kelompok yang sebanding, dan memiliki supervise yang mendukung.

### 4. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan harga diri dan orang lain. Dalam pekerjaan yaitu memenangkan penghargaan atas kinerja, menerima promosi tingkat tinggi dan menghasilkan reputasi yang luar biasa.

### 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri secara maksimum menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi. Dalam pekerjaan yaitu, mengembangkan dan membimbing orang lain, dan menggunakan keterampilan bisnis untuk mulai beramal

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Ringkasan Jurnal Penelitian

No	Judul Jurnal	Penulis	Tahun	Hasil
1.	Pengaruh Persepsi Risiko Kecelakaan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Bagian Pengelasan Pada Industri Daur-Ulang Kapal Di Desa Tanjung Jati Kamal Madura	Bahriatul Umama, Siti Nurfitri	2018	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh persepsi risiko kecelakaan kerja terhadap motivasi kerja. Hasil dari pengolahan data diperoleh nilai signifikansi 0,000 ( $p= 0,000 < 0,05$ ) jadi dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima yaitu terdapat pengaruh antara variabel persepsi risiko kecelakaan

No	Judul Jurnal	Penulis	Tahun	Hasil
				kerja terhadap motivasi kerja.
2.	Faktor-Faktor Internal Yang Berhubungan Dengan Motivasi Mahasiswa Untuk Melanjutkan Pendidikan Ners Di Psikososial Universitas Riau	Ani Constantia, Arneliwati, Wasisto Utomo	2017	Persepsi dipengaruhi oleh pengalaman individu sendiri. Berdasarkan hasil uji bivariante menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara persepsi dengan motivasi
3.	Pengaruh Pengetahuan, Motivasi Dan Persepsi Risiko Terhadap Perilaku Penggunaan Alat Pelindung Diri Dasar Yang Dimoderasi Faktor Pengawasan Pada Civitas Hospitalia RSGMP Unsoed	Cita Chusnul Chotimah, Haryadi, Nendyah Roestijawati	2019	Hasil penelitian menunjukkan kesesuaian dengan hipotesis penelitian yang menyatakan persepsi risiko tentang penggunaan APD dasar berpengaruh ke arah positif terhadap perilaku penggunaan APD dasar. Hal ini juga berarti bahwa aspek- aspek yang meliputi tanggung jawab terhadap diri sendiri dan pasien atas risiko finansial, waktu maupun keamanan dalam bekerja telah membentuk persepsi risiko tentang penggunaan APD dasar yang baik di RSGMP Unsoed Purwokerto aspek-aspek diatas masih termasuk relevan dengan teori motivasi dari Maslow yang artinya kemungkinan adanya hubungan antara persepsi dengan motivasi kerja.
4.	Pengaruh Persepsi Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Di PT PLN (Persero) UP2D Jawa Tengah & DI Yogyakarta	Fathurokhman, Sigit Wahono, Hardani Widhiastuti	2019	Persepsi tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja di PLN UP2D Jateng & DIY. Hal ini menunjukkan bahwa dilapangan masih terjadi kesalahan pemahaman terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, dimana seseorang menganggap bahwa dirinya telah bekerja

No	Judul Jurnal	Penulis	Tahun	Hasil
				sesuai dengan standar keselamatan dan kesehatan kerja, selain itu mereka juga merasa menggunakan helm, sepatu safety, sarung tangan selama berada dilapangan. Selain itu banyak pegawai yang menganggap bahwa aturan keselamatan yang dibuat dan dijalankan selama ini tidak menjamin terjadinya keselamatan dalam bekerja.
5.	Pengaruh Persepsi Mahasiswa Mengenai Kompetensi Dosen dan Lingkungan Belajar Terhadap Motivasi Belajar	Bahrudi Efendi Damanik, Eka Irawan <sup>2</sup>	2021	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Persepsi mahasiswa mengenai kompetensi dosen secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi belajar.
6.	Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Atasan Terhadap Motivasi Berprestasi Bawahan (Studi Pada Karyawan BCA Kantor Cabang Alam Sutera)	Debby Rosiana, Safitri	2015	Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi berprestasi, dengan nilai sig 0.000 ( $p < 0.05$ ) dengan korelasi sebesar 0,989. Selain itu, terdapat pengaruh positif signifikan persepsi gaya kepemimpinan transaksional terhadap motivasi berprestasi, dengan nilai nilai sig 0.000 ( $p < 0.05$ ) dengan korelasi sebesar 0,803.
7.	Hubungan Persepsi Teamwork Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Amarilis Dan Dahlia Rumah Sakit Keluarga Sehat Pati	Wahyu Yusianto, Melinda SN	2015	Hasil penelitian mendapatkan nilai p 0.000 yang berarti adanya hubungan yang signifikan antara persepsi teamwork dengan motivasi perawat di RS Keluarga Sehat Pati. Persepsi kerja tim menunjukkan kesadaran responden tentang sistem pendukung dalam

No	Judul Jurnal	Penulis	Tahun	Hasil
				melakukan tindakan keperawatan yang terbentuk dalam sebuah manajemen organisasi.
8.	Hubungan antara Persepsi Terhadap Sistem Penilaian Kompetensi dengan Motivasi Kerja pada Divisi Access and Service Operation Kantor Witel Jabar Tengah PT. Telekomunikasi Indonesia	Dinan Nur Shadrina; Dra. Lisa Widawati. M.Si	2015	Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap Sistem Penilaian Kompetensi dengan nilai korelasi sebesar $r = 0.613$ yang menurut tabel Guilford termasuk ke dalam kriteria korelasi yang tinggi. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa Persepsi terhadap Sistem Penilaian Kompetensi memiliki kaitan yang berarti dengan turunnya Motivasi Kerja artinya semakin negatif persepsi karyawan terhadap sistem penilaian kompetensi semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki karyawan
9.	Hubungan Kepemimpinan Kepala Ruang Menurut Persepsi Perawat Terhadap Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Instalasi Rawat Inap F BLU RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado	Hana Yulianti, Muhammad Herman Warouw, Hendry Palandeng	2013	Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji statistik fisher's exact test diperoleh nilai $p = 0,003$ , atau probabilitas dibawah 0,05 ( $0,003 < 0,05$ ) dari analisis tersebut menunjukkan terdapat hubungan kepemimpinan kepala ruang menurut persepsi perawat tentang motivasi kerja perawat pelaksana di ruang Instalasi rawat Inap F BLU RSUP Prof. Dr.R.D.Kandou Manado