

Hubungan Motivasi Perawat Dengan Pelaksanaan Keselamatan Pasien di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Banda Aceh**Gunawan**Kepolisian Republik Indonesia, Polda Aceh: gunawan@gmail.com**Eridha Putra**Universitas Bina Bangsa Getsempena: eridha@bbg.ac.id**Maulida**Universitas Bina Bangsa Getsempena: maulida@bbg.ac.id

Submitted: 13/08/2024

Accepted: 17/08/2024

Published: 27/09/2024

ABSTRACT

Patient safety is a healthcare discipline that emerged with growing complexity in the healthcare system as a result of increasing danger to patients in healthcare facilities. Patient safety aims to prevent and reduce risks, errors, and dangers that occur to patients during the provision of health services. The foundation of this discipline is continuous improvement based on learning from errors and adverse patient events. Researchers did not find research related to nurse motivation and its relationship with the implementation of patient safety in hospitals. Therefore, from the description above, the researcher assumes that there is an alleged relationship between nurse motivation and the implementation of patient safety in the Bhayangkara Level III Hospital Inpatient Room, Banda Aceh. This study aims to determine the relationship between nurse motivation and the implementation of patient safety in the Bhayangkara Level III Hospital, Banda Aceh. The type of research used in this research is research design. The research sample was 50 executive nurses in the Bhayangkara Hospital Level III Inpatient Room in Banda Aceh using total sampling techniques. Data were analyzed by carrying out univariate analysis and bivariate analysis tests. Based on the research results, it shows that the value of $P = 0.000 < 0.05$ so H_0 is rejected and it can be concluded that there is a significant relationship between nurse motivation and the implementation of patient safety in the Bhayangkara Tk Hospital Inpatient Room. III Banda Aceh.

Keywords: Patient safety, relationship between nurse motivation

ABSTRAK

Keselamatan pasien (*patient safety*) merupakan disiplin ilmu pelayanan kesehatan yang muncul dengan kompleksitas yang berkembang dalam sistem perawatan kesehatan sebagai akibat dari meningkatnya bahaya pada pasien di fasilitas pelayanan kesehatan. Keselamatan pasien bertujuan untuk mencegah dan mengurangi risiko, kesalahan dan bahaya yang terjadi pada pasien selama pemberian layanan kesehatan. Landasan dari disiplin ilmu ini adalah peningkatan berkelanjutan berdasarkan pembelajaran dari kesalahan dan peristiwa yang buruk pada pasien. Penelitian terkait motivasi perawat serta hubungannya dengan pelaksanaan keselamatan pasien di rumah sakit tidak peneliti temukan. Oleh sebab itu dari uraian di atas, maka peneliti berasumsi bahwa ada dugaan hubungan antara motivasi perawat dengan pelaksanaan keselamatan pasien di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Banda Aceh. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi perawat dengan pelaksanaan keselamatan pasien di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Banda Aceh. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian. Sampel penelitian sebanyak 50 perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Banda Aceh dengan menggunakan teknik total sampling. Data dianalisis dengan melakukan uji analisis univariat dan analisis bivariat. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan nilai $P = 0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi perawat dengan pelaksanaan keselamatan pasien di Ruang Rawat Inap RS Bhayangkara Tk. III Banda Aceh.

Kata kunci: Keselamatan pasien, Hubungan motivasi perawat

PENDAHULUAN

Keselamatan pasien sangat penting untuk memberikan layanan kesehatan esensial yang berkualitas. Terdapat konsensus yang jelas bahwa layanan kesehatan yang berkualitas di seluruh dunia harus efektif, aman dan berpusat pada pasien. Selain itu, untuk merealisasikan manfaat perawatan kesehatan yang berkualitas, layanan kesehatan harus tepat waktu, merata, terintegrasi dan efisien. Guna memastikan keberhasilan penerapan strategi keselamatan pasien, maka dibutuhkan kebijakan yang jelas, kapasitas kepemimpinan, data untuk mendorong peningkatan keselamatan, profesional tenaga kesehatan yang terampil dan keterlibatan pasien secara efektif dalam perawatan⁽¹⁾

Perawat yang bekerja di rumah sakit memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan. Perawat memiliki peran dalam memberikan layanan kesehatan nyaman mungkin bagi pasien. Selain itu, sebagai bagian dari layanan multidisiplin, perawat diharapkan menemukan solusi inovatif untuk meningkatkan keselamatan yang pada akhirnya dapat menguntungkan pasien. Perawat memainkan peran penting dalam memastikan keselamatan pasien dengan memantau pasien, mendeteksi kesalahan, memahami proses perawatan dan melakukan banyak tugas lain untuk memastikan pasien menerima perawatan berkualitas tinggi yang sesuai dengan IPSPG⁽²⁾.

perawat memiliki pengetahuan yang baik tentang masalah keselamatan pasien. Akan tetapi praktik dalam keselamatan pasien masih kurang. Penelitian ini menyimpulkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara pengetahuan dan praktik perawat tentang penerapan IPSPG. Selanjutnya, menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara pengetahuan perawat dan implementasi *International Patient Safety Goals*. Namun terdapat hubungan yang signifikan antara sikap perawat dan penerapan IPSPG.

berdasarkan hasil penelitian menemukan bahwa tingkat kesadaran perawat tentang kualitas keselamatan pasien dan keselamatan umum adalah baik. Kepatuhan pada kualitas dan kebijakan keselamatan pasien lebih rendah dari tingkat pengetahuan. dalam penelitiannya mengemukakan tingkat pencapaian IPSPG dengan rata-rata keseluruhan yang tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rumah sakit Metropolitan di Manila, Filipina memiliki tingkat pencapaian yang tinggi untuk IPSPG dan tetap menjadi inti dari pemberian layanan kesehatan di setiap organisasi⁽³⁾.

Beberapa penelitian telah menunjukkan pentingnya peran perawat dalam mengimplementasikan IPSPG di rumah sakit. Pelaksanaan IPSPG oleh perawat di rumah sakit dapat menjadi salah satu indikator kinerja perawat. Hal ini dapat dipengaruhi oleh karakteristik sosiodemografi dan motivasi perawat dalam bekerja. dalam penelitiannya mengatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara gender dan umur dengan kinerja perawat di rumah sakit⁽⁴⁾. Selanjutnya penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berhubungan secara positif dengan kinerja perawat di rumah sakit⁽⁵⁾.

Berdasarkan hasil survey awal yang peneliti lakukan di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Banda Aceh saat ini jumlah perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap adalah 50 orang. Adapun wawancara yang peneliti lakukan pada lima orang perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Banda Aceh, diketahui bahwa tiga orang perawat dengan tingkat pendidikan D-III Keperawatan dan dua orang perawat dengan pendidikan S1 Keperawatan. Perawat dengan pendidikan D-III Keperawatan mengatakan kurang memahami tentang keselamatan pasien sedangkan perawat dengan pendidikan S1 Keperawatan mengatakan mengetahui konsep keselamatan pasien di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Banda Aceh. Selanjutnya kelima perawat mengatakan tidak pernah ada laporan tentang kejadian yang tidak diharapkan pada pasien.

Perawat dengan pendidikan D-III Keperawatan dan masa kerja yang masih baru serta belum mendapatkan pelatihan terkait dengan pelaksanaan keselamatan pasien mengatakan kurang termotivasi untuk menerapkan keselamatan pasien karena kurang pemahaman tentang hal tersebut. Selanjutnya, hasil wawancara dengan pihak manajemen RS Bhayangkara Tk III Banda Aceh yang membidangi masalah keselamatan pasien diketahui bahwa selama ini belum pernah ada laporan kejadian yang tidak diharapkan atau insiden keselamatan pasien.

Penelitian terkait motivasi perawat serta hubungannya dengan pelaksanaan keselamatan pasien di rumah sakit tidak peneliti temukan. Oleh sebab itu dari uraian di atas, maka peneliti berasumsi bahwa ada dugaan hubungan antara motivasi perawat dengan pelaksanaan keselamatan pasien di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Banda Aceh.

METODE

Desain penelitian ini adalah *deskriptif korelasi*, yaitu penelitian untuk mengetahui gambaran dan hubungan antara variabel dependen dan independen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Banda Aceh yang berjumlah 50 orang. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *total sampling* yaitu pengambilan sampel secara keseluruhan dijadikan sampel yaitu sebanyak 50 perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSU Bhayangkara Tingkat III Banda Aceh. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel independen (Motivasi Perawat), Variabel Dependen (Pelaksanaan IPSPG).

HASIL

Hasil pengumpulan data menggunakan program statistik meliputi analisis univariate dan bivariat. Hasil analisa data tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

1. Analisis univariat.
 - a. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Tk. III Banda Aceh (n = 50)

No	Karakteristik	Frekwensi (f)	Persentase (%)
Umur			
1	Dewasa Awal	42	84.0
2	Dewasa Pertengahan	8	16.0
Jenis Kelamin			
1	Laki-Laki	4	8.0
2	Perempuan	46	92.0
Pendidikan Terakhir			
1	Ners	22	44.0
2	D.III Keperawatan	28	56.0
Status Perkawinan			
1	Belum Kawin	7	14.0
2	Kawin	42	84.0
3	Duda/Janda	1	2.0
Status Kepegawaian			
1	PNS	19	38.0
2	Kontrak	31	62.0
Masa Kerja			
1	≥ 5 Tahun	34	68.0
2	< 5 Tahun	16	32.0

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 50 orang perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Tk. III Banda Aceh, 42 orang (84,0%) berumur dewasa awal (20 – 35 tahun), 46 orang (92,0%) perempuan, 28 orang (56,0%) berpendidikan D.III Keperawatan, 42 orang (84,0%) berstatus kawin, 31 orang (62,0%) merupakan tenaga kontrak dan 34 orang (68,0%) dengan masa kerja ≥ 5 tahun.

- b. Motivasi.

Pengukuran motivasi perawat pelaksana dalam melaksanakan keselamatan pasien didasarkan pada *McClelland's Human Motivation Theory* dari McClelland (2010) yang membagi motivasi dalam tiga kebutuhan, yaitu: 1) kebutuhan untuk prestasi (*need for achievement*); 2) kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*); dan 3) kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*).

Hasil analisis tentang motivasi perawat dalam melaksanakan keselamatan pasien digambarkan sebagai berikut:

Tabel 2. Motivasi Perawat Pelaksana Dalam Pelaksanaan Keselamatan Pasien di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banda Aceh (n = 50)

No	Motivasi	Frekwensi (f)	Persentase (%)
1	Tinggi	34	68.0

No	Motivasi	Frekwensi (f)	Persentase (%)
2	Rendah	16	32.0
Jumlah		50	100.0

Sumber: data primer, Juni 2024

Tabel 2. menunjukkan bahwa dari 50 orang perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banda Aceh, 34 orang (68,0%) memiliki motivasi dari aspek kebutuhan untuk berprestasi yang tinggi.

c. Pelaksanaan Keselamatan Pasien.

Pengukuran pelaksanaan keselamatan pasien melalui pengamatan (observasi) didasarkan pada konsep keselamatan pasien dari JCAHO (2018). Pengamatan pelaksanaan keselamatan pasien oleh perawat di ruang rawat inap meliputi enam sasaran.

Hasil analisis tentang pelaksanaan keselamatan pasien oleh perawat di ruang rawat inap digambarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Pelaksanaan Keselamatan Pasien Oleh Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Pemerintah Aceh (n = 50)

No	Pelaksanaan Keselamatan Pasien	Frekwensi (f)	Persentase (%)
1	Terlaksana	25	50.0
2	Terlaksana sebahagian	25	50.0
Jumlah		50	100,0

Tabel 3. menunjukkan bahwa dari 50 orang perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Pemerintah Aceh, masing-masing sebanyak 25 orang (50,0%) keselamatan pasien di ruang rawat inap terlaksana dan terlaksana sebahagian.

2. Analisis bivariat.

Hubungan motivasi perawat dengan pelaksanaan keselamatan pasien.

Analisis untuk mengetahui hubungan antara motivasi perawat dengan pelaksanaan keselamatan pasien di ruang rawat inap menggunakan uji *Chi-Square* dan hasil analisis tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Hubungan Motivasi Perawat Dengan Pelaksanaan Keselamatan Pasien Di Ruang Rawat Inap RSU Bhayangkara Tk. III Banda Aceh (n = 50)

Motivasi	Pelaksanaan Keselamatan Pasien			P Value
	Terlaksana	Terlaksana Sebahagian	Total	
Tinggi	22 (88,0)	3 (12,0)	25 (100,0)	0,000
Rendah	5 (20,0)	20 (80,0)	25 (100,0)	
Total	27 (54,0)	23 (46,0)	50 (100,0)	

Tabel 4. dapat disimpulkan dari 25 perawat yang memiliki motivasi yang tinggi, 22 orang (88,0%) melaksanakan keselamatan pasien di ruang rawat inap. Selanjutnya dari 25 perawat yang memiliki motivasi yang rendah, 20 orang (80,0%) hanya melaksanakan sebahagian dari keselamatan pasien di ruang rawat inap. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai $P = 0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi perawat dengan pelaksanaan keselamatan pasien di Ruang Rawat Inap RS Bhayangkara Tk. III Banda Aceh

PEMBAHASAN

1. Gambaran motivasi perawat.

Hasil penelitian pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 50 orang perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banda Aceh, 34 orang (68,0%) memiliki motivasi dari aspek kebutuhan untuk berprestasi yang tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan hasil yang sama, yaitu sebagian besar perawat mempunyai motivasi baik ($n=52$; 100%). Motivasi kerja perawat merupakan pendorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya bagi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi menurut adalah kematangan pribadi, pendidikan, keinginan dan harapan, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, serta kepuasan kerja⁽⁶⁾.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara motivasi perawat dan pelaksanaan keselamatan pasien di rumah sakit. Hasil ini berdasarkan teori motivasi, gaji dan beban kerja termasuk dalam kebutuhan berprestasi yaitu kepuasan kerja dan penghargaan terhadap prestasi kerja yang mempengaruhi kinerja perawat. Namun perlu diperhatikan juga bahwa gaji atau kemampuan memenuhi kebutuhan hidup juga bergantung pada keadaan perekonomian sekitar. Untuk meningkatkan motivasi terkait gaji dan beban kerja dapat dilakukan dengan cara menaikkan gaji atau mengurangi beban kerja. Rumah sakit umum sebagai instansi pemerintah mempunyai standar gaji yang mengikuti peraturan yang ada, berbeda dengan institusi swasta yang bisa mengeluarkan kebijakan yang lebih variative⁽⁷⁾.

2. Gambaran pelaksanaan keselamatan pasien

Hasil penelitian pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 50 orang perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Pemerintah Aceh, masing-masing sebanyak 25 orang (50,0%) keselamatan pasien di ruang rawat inap terlaksana dan terlaksana sebahagian.

bahwa budaya keselamatan pasien bertujuan untuk mengurangi kesalahan medis. Laporan penting *Institute of Medicine* (IOM) menyebutkan bahwa setiap tahun sekitar 44.000 hingga 98.000 orang di rumah sakit Amerika Serikat meninggal karena kesalahan medis, jumlah yang lebih tinggi dibandingkan dengan angka kematian yang disebabkan oleh kesalahan medis. kecelakaan, kanker payudara, dan AIDS. Namun, kesalahan medis dapat dicegah, dan mencegahnya dapat meningkatkan seluruh aspek keselamatan pasien⁽⁸⁾.

3. Hubungan motivasi perawat dengan pelaksanaan keselamatan pasien.

Hasil penelitian pada Tabel 4.4 dapat disimpulkan dari 25 perawat yang memiliki motivasi yang tinggi, 22 orang (88,0%) melaksanakan keselamatan pasien di ruang rawat inap. Selanjutnya dari 25 perawat yang memiliki motivasi yang rendah, 20 orang (80,0%) hanya melaksanakan sebahagian dari keselamatan pasien di ruang rawat inap. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai $P = 0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi perawat dengan pelaksanaan keselamatan pasien di Ruang Rawat Inap RS Bhayangkara Tk. III Banda Aceh.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan yaitu terdapat empat variabel yang menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap kinerja perawat yaitu masa kerja, tingkat pendidikan, persepsi dalam menerapkan metode tim dan motivasi kerja (p : 0,018; 0,032; 0,010; 0,004). Faktor yang paling dominan dilihat dari nilai OR terbesar yaitu variabel motivasi kerja (2,438), dan yang terkecil adalah lama kerja (1,198). Perawat yang memiliki motivasi kerja baik berpeluang 2,43 kali berprestasi lebih baik dibandingkan perawat yang memiliki motivasi kerja buruk setelah dikendalikan oleh variabel lain untuk prestasi dengan kinerja perawat⁽⁹⁾.

menyatakan kebutuhan untuk berprestasi adalah keinginan untuk menyelesaikan sesuatu yang sulit, menguasai tugas-tugas kompleks, mencapai standar kesuksesan yang tinggi dan melampaui yang lain. Oleh karena itu, individu yang mencari kebutuhan pencapaian akan dikenal sebagai orang yang mau menantang tujuan dan realistis. McClelland (2010) mendefinisikan kebutuhan untuk berprestasi sebagai keberhasilan dalam setiap kompetisi dengan beberapa standar keunggulan. Dalam definisi ini, para peneliti menggambarkan bahwa individu yang bersedia mengambil risiko untuk mencapai tujuan mungkin gagal dalam situasi apa pun, tetapi komitmen dan konsentrasi pada hal itu akan menjadi kepuasan bagi mereka⁽¹⁰⁾.

Lebih lanjut dalam penelitiannya bahwa motivasi perawat berdasarkan teori kebutuhan dengan peringkat tertinggi adalah kebutuhan untuk prestasi, yang secara signifikan lebih tinggi dari yang lain. Al-hasan dan Arriff (2019) juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap prestasi kerja. Oleh karena itu, dapat dipastikan bahwa motivasi dapat menarik keberhasilan dan prestasi kerja perawat di rumah sakit⁽¹¹⁾.

Hasil penelitian ini sesuai yaitu perawat membutuhkan pengakuan, tanggung jawab organisasi, perencanaan strategis dan promosi, serta dukungan. Hal ini terkait dengan motivasi yang didasarkan pada kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi perawat yang didasarkan pada kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*). Dengan kinerja di rumah sakit.⁽¹²⁾

Kebutuhan akan kekuasaan terutama dikaitkan dengan perilaku yang tegas dan agresif. Kebutuhan akan kekuasaan diperlukan agar perawat menjadi efektif karena mendorong untuk terlibat dalam mempengaruhi perilaku dan perilaku seperti itu diperlukan untuk kepemimpinan yang efektif. Perawat menginginkan otoritas untuk membuat keputusan yang berkaitan dengan manajemen klinik di ruang rawat. Hal ini erat kaitannya dengan motivasi dari aspek kebutuhan akan kekuasaan. Namun kebutuhan akan kekuasaan yang berlebihan akan memicu konflik dengan perawat lainnya⁽¹³⁾.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian ini, yaitu perawat yang memiliki tingkat kebutuhan afiliasi atau kebutuhan untuk berprestasi yang tinggi menunjukkan tingkat keterampilan dan efektivitas kerja yang sangat tinggi. Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat adalah kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk berprestasi. Selain itu, faktor yang mempengaruhi keefektifan kerja juga adalah kebutuhan afiliasi dan kebutuhan untuk berprestasi⁽¹⁴⁾..

Selanjutnya bahwa berdasarkan hasil survei, terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi klinis dengan kebutuhan motivasi berafiliasi ($r = 0,377$, $P = 0,000$), kebutuhan berprestasi ($r = 0,291$, $P = 0,000$) dan kebutuhan akan kekuasaan ($r = 0,200$, $P = 0,009$). Kebutuhan untuk berprestasi dengan mean tertinggi $45,27 \pm 6,39$ berada di peringkat pertama, kebutuhan untuk berafiliasi dengan mean $44,36 \pm 5,83$ peringkat kedua dan kebutuhan akan kekuasaan dengan mean $39,24 \pm 7,19$ berada di peringkat ketiga. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan kompetensi perawat klinik rumah sakit "C" dengan mean $115 \pm 14,97$ dibandingkan dengan kompetensi perawat rumah sakit "A" dengan mean $122,55 \pm 11,65$ dan rumah sakit "B" dengan mean $121,67 \pm 9,57$.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah

1. Sebagian besar motivasi perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. III Banda Aceh berada pada kategori tinggi untuk melaksanakan keselamatan pasien di ruang rawat.
2. Perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. III Banda Aceh ada yang melaksanakan dengan penuh dan ada yang melaksanakan sebagian keselamatan pasien di ruang rawat.
3. Ada hubungan yang signifikan antara motivasi perawat dengan pelaksanaan keselamatan pasien di Ruang Rawat Inap Dewasa dan Ruang Rawat Anak Rumah Sakit Bhayangkara Tk. III Banda Aceh.

DAFTAR PUSTAKA

1. Vincent, C. (2011). *Patient safety*: John Wiley & Sons.
2. Steven, A., Magnusson, C., Smith, P., & Pearson, P. H. (2014). Patient safety in nursing education: contexts, tensions and feeling safe to learn. *Nurse education today*, 34(2), 277-284.
3. Alam, A., & Alabdulaali, A. (2016). Awareness to implementation on select quality and patient safety indicators among nursing staff. *J Comm Pub Health Nursing*, 2(111), 2.
4. Okab, A. A. (2017). Impact of Job Satisfaction on Job Performance of Nurses at Al-Suwaira General Hospital. *nursing national Iraqi specility*, 30(2), 72-81.
5. Hee, O. C., & Kamaludin, N. H. B. (2016). Motivation and Job Performance among Nurses in the Private Hospitals in Malaysia. *International Journal of Caring Sciences*, 9(1).
6. Breed, M., Downing, C., & Ally, H. J. C. (2020). Factors influencing motivation of nurse leaders in a private hospital group in Gauteng, South Africa: A quantitative study. 43(1), 1-9.
7. Fushen, F., & Zandrato, M. V. J. J. o. E. E. S. (2019). The impact analysis of motivation, training, and work environment to nurses performance in patient safety. 2(1), 54-70.
8. Gunawan, & Hariyati, R. T. S. J. E. c. (2019). The implementation of patient safety culture in nursing practice. 29, 139-145.
9. Gunawan, N. P. I. N., Hariyati, R. T. S., & Gayatri, D. (2019). Motivation as a factor affecting nurse performance in Regional General Hospitals: A factors analysis. *Enfermeria clinica*, 29, 515-520.
10. Buchanan, D. A. (2019). *Organizational behaviour*: Pearson UK.
11. Lambrou, P., Kontodimopoulos, N., & Niakas, D. (2010). Motivation and job satisfaction among medical and nursing staff in a Cyprus public general hospital. *Human resources for health*, 8(1), 26.
12. Jooste, K., & Hamani, M. (2017). The motivational needs of primary health care nurses to acquire power as leaders in a mine clinic setting. *Health SA Gesondheid*, 22(1), 43-51.
13. Nayeri, N. D., & Jafarpour, H. (2014). Relationship between clinical competence and motivation needs of nurses based on the McClelland theory. *Nursing Practice Today*, 1(2), 86-92.

14. Yi, Y., & Park, K. (2015). Motivational needs on team performance of Korean nursing students. *International nursing review*, 62(1), 47-53.