

Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Ajibarang

Richard Ariko¹, Tri Sumarni²
Universitas Harapan Bangsa

Latarbelakang: Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai didalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah motivasi kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Ajibarang. Metode penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan purposive sampling, sejumlah delapan puluh responden. Pengukuran kinerja perawat menggunakan kuesioner *Quality Of Nursing Care* dan pengukuran motivasi kerja menggunakan lembar kuesioner *Nurses' Motivating Factors*. Analisis bivariat menggunakan uji *spearman rank*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat sebagian besar adalah tinggi sebanyak 57 responden (71,2%). Kemudian hasil penelitian tentang kinerja perawat menunjukkan kinerja baik sebanyak 78 responden (97,5%). Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat dengan nilai nilai *p value* adalah 0,024. Kesimpulan dari penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap sehingga akan meningkatkan pelayanan kesehatan di ruangan.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Kinerja, Perawat

Pendahuluan

Perawat merupakan sumber daya manusia yang ikut mewarnai pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena selain jumlahnya yang dominan, juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang konstan dan terus menerus selama 24 jam kepada pasien setiap hari. Pelayanan keperawatan memberi kontribusi dalam menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit, sehingga setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit harus juga disertai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan salah satunya dengan peningkatan kinerja perawat (Mulyono dkk, 2013).

Kinerja tenaga kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan pembangunan kesehatan. Kajian mengenai kinerja memberikan kejelasan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja personal antara lain pengetahuan, pelatihan, supervisi, dan motivasi kerja (Mangkunegara, 2011).

Direktorat Pelayanan Keperawatan Depkes bekerja sama dengan *World Health Organization* (WHO) tahun 2004 yang meneliti beberapa provinsi di Indonesia yang terdiri dari Provinsi Kalimantan Timur, Sumatera Utara, Sulawesi Utara, Jawa Barat dan DKI Jakarta didapatkan hasil bahwa selama 3 tahun terakhir sebanyak 70,9% perawat tidak pernah mengikuti pelatihan, 39,8% perawat di rumah sakit mengerjakan tugas non keperawatan, 47,4% perawat yang tidak mempunyai uraian tugas yang jelas dan tertulis. Berdasarkan kondisi tersebut, maka Direktorat Pelayanan Keperawatan Depkes dan WHO mengembangkan indikator penilaian kinerja perawat yang disebut model pengembangan Manajemen Kinerja yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalitas perawat (Nurhidayah, 2018). Berdasarkan penelitian Ratanto (2013) menunjukkan gambaran kinerja pelayanan di RS Sjahrine masih belum optimal. Berdasarkan keluhan pelanggan terhadap pelayanan didapatkan data

43,89% perawat kurang respons terhadap

Di era pasar bebas mengakibatkan persaingan dilayanan kesehatan termasuk di rumah sakit. Persaingan bukan hanya pada rumah sakit swasta tetap juga pada rumah sakit milik pemerintah. Diperkirakan akan terjadi peningkatan persaingan dengan rumah sakit asing karena dampak dari perjanjian *Mutual Recondition Arrangement* (MRA). Kemudian migrasi dari tenaga kesehatan dari suatu negara ke negara lain, termasuk perawat. Namun saat ini justru rumah sakit mengalami berbagai masalah yang berhubungan dengan tenaga keperawatan dan pelayanan keperawatan (Wuryanto, 2010).

Masalah-masalah tersebut berhubungan dengan kekurangan jumlah perawat, ketidakpuasan kerja perawat dan buruknya lingkungan kerja perawat. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja menurut Kasmir (2016) yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, dan motivasi kerja.

Motivasi adalah suatu yang mendorong seseorang untuk bertingkah laku dalam mencapai suatu tujuan. Besar kecilnya motivasi tergantung pada masing-masing orang (Saam dan Wahyuni, 2013). Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit memegang peranan dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pelayanan kesehatan tergantung pada partisipasi perawat di rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas bagi pasien (Potter dan Perry, 2012). Hal ini terkait dengan keberadaan perawat yang 24 jam melayani pasien, serta jumlah perawat yang mendominasi tenaga kesehatan di rumah sakit yang berkisar 40%-60%. Oleh karena itu, rumah sakit haruslah memiliki perawat yang berkinerja dengan baik yang akan menunjang kinerja rumah sakit sehingga dapat tercapai kepuasan pelanggan ataupun pasien. Dampak yang akan ditimbulkan jika motivasi hilang di dalam perawat ialah system operasional tidak akan berjalan dengan baik dan lancar. Hal ini akan mengakibatkan hasil kinerja perawat menurun. Hasil penelitian yang dilakukan oleh

keluhan pasien.

Ramadani dan Jasmita (2015), menunjukkan adanya hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Dr. Rasidin Padang.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan oleh peneliti dengan metode wawancara peneliti dengan ketua staf kepegawaian dan kepala seksi keperawatan di RSUD Ajibarang, terdapat jumlah seluruh pegawai sebanyak 564 orang dengan jumlah perawat rawat inap sebanyak 100 perawat. Ruang rawat inap terbagi menjadi 9 ruangan, diantaranya yaitu ruang Kamar Atas, Kamar Bawah, Kepodang Atas, Kepodang Bawah, Kenari Atas, Kenari Bawah, Cenderawasih Atas, Cenderawasih Bawah, dan Nuri. Berdasarkan hasil *pra survey* di RSUD Ajibarang terkait kinerja perawat, kinerja perawat diukur menggunakan Sasaran Kerja Perawat (SKP). Sasaran kerja perawat berupa melaksanakan asuhan keperawatan, melaksanakan tugas sesuai jabatan, menyusun program penyuluhan, melaksanakan tugas jaga malam, dan menjadi anggota aktif organisasi PPNI tingkat kabupaten. Berdasarkan perbandingan dua rumah sakit di atas RSUD Ajibarang nilai kinerja perawat masih di bawah dari RSUD Hj Anna Lasmanah Banjarnegara sekitar 5%. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai "Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Ajibarang".

Metode

Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional dengan pendekatan *cross sectional*. Teknik pengumpulan sampel yang penulis gunakan adalah *purposive sampling*. Rumus minimal sampel yang digunakan rumus slovin. Dari perhitungan sampel, didapat 80 responden sesuai kriteria penelitian. Pengukuran kinerja perawat menggunakan kuesioner *Quality Of Nursing Care* dan pengukuran motivasi kerja menggunakan lembar kuesioner *Nurses' Motivating Factors*. Uji validitas dilakukan di RSUD Hj Anna Lasmanah Banjarnegara Dengan mengambil data perawat ruang rawat inap sebanyak 40 responden.

Uji validitas dilakukan di RSUD Hj Anna

Lasmanah Banjarnegara dengan mengambil data perawat ruang rawat inap sebanyak 40 responden. Kuesioner motivasi kerja ada 23

pertanyaan yang valid, kuesioner kinerja perawat juga 23 pertanyaan yang valid. Analisis bivariat menggunakan uji *spearman rank*.

Hasil Penelitian

Setelah dilakukan penelitian tentang “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Ajibarang” yang dilakukan pada bulan Mei 2019 dengan jumlah sampel minimal 80 responden didapatkan hasil sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja di Ruang Rawat Inap RSUD Ajibarang Tahun 2019

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja di ruang rawat inap RSUD Ajibarang Tahun 2019

Motivasi kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Tinggi	57	71,2
Sedang	23	28,8
Kurang	0	0
Total	80	100

Tabel 1 menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat sebagian besar adalah tinggi sebanyak 57 responden (71.2%).

2. Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Ajibarang Tahun 2019

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Ajibarang Tahun 2019

Kinerja perawat	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Baik	78	97,5
Cukup	2	2,5
Total	80	100

Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar kinerja perawat adalah baik sebanyak 78 responden (97.5%).

3. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Ajibarang Tahun 2019

Tabel 3 Tabulasi silang antara hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Ajibarang Tahun 2019

Tabel responden dengan motivasi kerja tinggi lebih banyak kinerja yang	3	Motivasi kerja	Kinerja						total	p value	Correlation Coefficient
			Baik		Cukup		Kurang				
			F	%	F	%	F	%			
Tinggi	57	71,25	0	0	0	0	57	71,25	0,024	0,252*	
Sedang	21	26,25	2	2,5	0	0	23	28,75			
Kurang	0	0	0	0	0	0	0	0			
Total	78	97,5	2	2,5	0	0	80	100			

baik sebanyak 57 responden (71,25%).

Berdasarkan hasil uji *spearman-rank* didapatkan nilai *p value* adalah 0,024 dan nilai *correlation coefficient* adalah 0,252* maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dan terdapat ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat.

Pembahasan

1. Motivasi Kerja di Ruang Rawat Inap RSUD Ajibarang Tahun 2019

Hasil penelitian didapatkan sebagian besar motivasi kerja adalah tinggi sebesar 71,2% (Tabel 1). Menurut asumsi peneliti adanya motivasi yang tinggi pada perawat dapat diperoleh dari faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal.

Hasil tersebut sejalan dengan pendapat Wahjosumidjo (2012) yaitu faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

Perawat yang bekerja dalam suatu organisasi atau instansi pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Hal ini akan memotivasi perawat sehingga perawat tergerak untuk terus bekerja keras dan meningkatkan prestasi kerja. Maka ketika perawat memiliki motivasi kerja tinggi maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin tinggi dan memberi dampak positif terhadap kinerja organisasi dimana kinerja perawat berperan penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi (Permatasari, Musadieg, dan Mayoman, 2015).

Kuesioner kinerja perawat yang diadopsi dari *nurses motivating factor* terbagi menjadi empat kategori yakni pengembangan karir, karakteristik

pekerjaan, otoritas pekerjaan, dan penghargaan. Nilai rata-rata tertinggi didapatkan oleh kategori pengembangan karir keperawatan dengan jumlah 6 pertanyaan.

Kategori penghargaan merupakan nilai rata-rata yang terendah. Kategori penghargaan terdiri dari 6 pertanyaan. Hasil penyebaran kuesioner dan wawancara langsung dengan responden. Penghargaan memang sangat kurang dan jarang di lingkungan rumah sakit pada perawat yang masa kerjanya kurang dari tiga tahun. Mereka merasa membutuhkan penghargaan sebagai acuan untuk menjadi semangat dalam bekerja.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan penelitian Hidayat (2017) tentang hubungan motivasi dan beban kerja perawat pelaksana dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Pelamonia Makasar, didapatkan hasil dari motivasi dengan 67 responden yang diteliti adalah 63 responden (94%) merasa cukup dan empat responden (6%) merasa kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi kerja kepada perawat pelaksana cukup baik sehingga mempengaruhi kinerja perawat dalam melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Salawangi, Kolibu, dan Wowor (2018) tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di instansi rawat inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe hasil penelitian menunjukkan tidak ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja dengan nilai *p value* 0,076. Hal ini disebabkan karena motivasi kerja bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit.

Berdasarkan analisis kuesioner diketahui bahwa jumlah skor tertinggi terdapat pada kategori kuesioner pengembangan karir. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa pengembangan karir dimasing-masing ruangan sangat

penting untuk membantu

meningkatkan kesehatan pasien dan menjadi acuan dalam diri perawat. Kemudian berdasarkan analisis kuesioner diketahui bahwa skor terendah terdapat pada kategori penghargaan. Hal ini disebabkan banyak perawat yang merasa cukup dalam menjalankan pekerjaannya dan merasa puas terhadap apa yang sudah didapatkan. Hal ini bisa jadi masukan rumah sakit untuk memberikan penghargaan yang lebih terhadap perawat yang mau meningkatkan kinerja dan pelayanan ke pasien RSUD Ajibarang.

2. Kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Ajibarang Tahun 2019

Hasil penelitian didapatkan besar kinerja perawat adalah baik sebesar 97,5% (Tabel 2). Menurut asumsi peneliti menyatakan kinerja yang baik dapat dilihat dari pelaksanaan asuhan keperawatan dan rendahnya pengaduan tentang perawat dari pasien. Sejalan dengan asumsi peneliti, kinerja yang baik menurut Nursalam (2012) penilaian kinerja merupakan alat yang paling dapat dipercaya oleh manajer perawat dalam mengontrol sumber daya manusia dan produktivitas. Standar instrumen penilaian kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan mengacu pada tahapan proses keperawatan yang meliputi pengkajian, diagnosis keperawatan, perencanaan, implementasi, dan evaluasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Agus (2013) tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Sinjai dengan hasil kinerja dari tiga puluh sembilan responden didapatkan kinerja baik adalah 34 responden (87,2%) dan dibandingkan dengan yang memiliki kinerja kurang baik sebanyak lima responden (12,8%).

Perawat sebagai kelompok profesi dengan jumlah terbanyak dan sering

berhubungan langsung dengan pasien. Perawat berinteraksi dengan pasien selama 24 jam sehingga perawat dituntut dalam memberikan pelayanan keperawatan yang maksimal dan memberikan kepuasan terhadap pasien. Kuesioner kinerja perawat yang diadopsi dari *quality of nursing care: instrument development and validation*, dan *six dimension scale of nursing performance* terbagi menjadi tujuh kategori yakni kepuasan pasien, promosi kesehatan, pencegahan komplikasi, kesejahteraan dan perawatan diri, membantu adaptasi pasien, pengorganisasian asuhan keperawatan, dan tanggung jawab dan ketelitian. Nilai rata-rata tertinggi didapatkan oleh kategori pengorganisasian asuhan keperawatan dengan jumlah 4 pertanyaan.

Tiga penilaian yang dilakukan membuat hasil menjadi semakin valid, indikator di dalam kategori tersebut terdiri dari perawat mengajarkan anggota keluarga pasien tentang kebutuhan pasien, memberikan *inform consent*, menjelaskan prosedur sebelum tindakan, dan memastikan secara berkala pemberian tindakan keperawatan yang dilakukan. Faktor pertanyaan yang mudah dipahami dan sesuai dengan standar prosedur rumah sakit yang seharusnya serta apa yang dilihat oleh kepala ruang, kepala tim, dan pasien sejalan sehingga penilaian menjadi tinggi.

Kategori promosi kesehatan merupakan nilai rata-rata yang terendah. Kategori promosi kesehatan terdiri dari 3 pertanyaan yaitu selama merawat pasien perawat mempromosikan gaya hidup sehat, perawat melakukan pendidikan kesehatan dengan menggunakan media tambahan, dan perawat menggunakan metode dan bahan yang inovatif dalam melakukan pendidikan kesehatan. Hasil penyebaran kuesioner dan wawancara langsung dengan responden. Promosi kesehatan memang sangat kurang dan jarang di

lingkungan rumah sakit.

Pasien mengeluhkan bahwa mereka jarang menemukan promosi kesehatan dan perawat yang mempromosikan gaya hidup sehat juga tidak menggunakan media tambahan.

Kepala ruang juga berpendapat bahwa di rumah sakit memang dikhususkan untuk tindakan invasif jadi akan sangat jarang melakukan pendidikan kesehatan. Menurut asumsi peneliti promosi kesehatan perawat yang kurang disebabkan karena banyak perawat yang tidak ada waktu untuk melakukan promosi kesehatan dan perawat berfikir bahwa pendidikan promosi kesehatan hanya dilakukan di puskesmas dan di rumah sakit hanya melakukan tindakan invasif. Tenaga medis yang dekat dengan pasien selama 24 jam dan peran perawat salah satunya yaitu sebagai pendidik. Perawat sebagai pendidik berperan dalam memberikan pendidikan kesehatan sehingga memberikan kesadaran terhadap perilaku kesehatan pasien. Pendidikan kesehatan tidak hanya dilakukan perawat puskesmas saja, tetapi perawat rumah sakit juga perlu melakukan pendidikan kesehatan. Pendidikan kesehatan yang dilakukan oleh perawat di rumah sakit membantu pasien dan keluarga dalam mengambil keputusan, meningkatkan pengetahuan, sikap, kesadaran dan keterampilan kesehatan.

3. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Ajibarang tahun 2019

Responden dengan motivasi kerja tinggi lebih banyak memiliki kinerja yang baik, responden dengan motivasi kerja sedang memiliki kinerja yang baik, dan responden motivasi kerja sedang dengan kinerja cukup (Tabel 3). Berdasarkan hasil uji *spearman-rank* didapatkan nilai *p value* adalah 0,024 dan nilai *correlation coefficient* adalah 0,252* maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dan

terdapat ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadani dan Jasmita (2015), berjudul hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD DR. Rasidin Padang. Dengan hasil penelitian ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat. Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan Witjaksono, Hartiningsih dan Indriana (2017), yang berjudul Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat instansi rawat inap di pusat mata nasional Rumah Sakit Cicendo Bandung dengan hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat.

Bentuk dari pelayanan sangat ditentukan oleh jaminan dari perawat yang memberikan pelayanan keperawatan, sehingga pasien yang menerima pelayanan merasakan kepuasan dan yakin bahwa segala bentuk urusan pelayanan dilakukan akan selesai sesuai dengan kecepatan, ketepatan, dan kualitas layanan yang diberikan. Jaminan atas pelayanan yang dilakukan oleh perawat sangat ditentukan oleh *performance* atau kinerja pelayanan. Kinerja pelayanan diyakini bahwa perawat tersebut mampu memberikan pelayanan yang mandiri, profesional dan handal yang berdampak pada kepuasan pelayanan yang diterima (Nursalam, 2012).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Masukan individual dan konteks pekerjaan merupakan dua faktor kunci yang mempengaruhi motivasi. Pekerjaan mempunyai kemampuan, pengetahuan kerja, disposisi dan sifat, emosi, suasana hati, keyakinan, dan nilai-nilai pada pekerjaan. Konteks pekerjaan mencakup lingkungan fisik, penyelesaian tugas pendekatan organisasi pada rekognisi dan

penghargaan, kecukupan dukungan

pengawasan dan *coaching*, serta budaya organisasi. Kedua faktor tersebut saling mempengaruhi, termasuk pula pada proses motivasi, membangkitkan, mengarahkan, dan meneruskan, pekerja akan lebih termotivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai (Robert dan Angelo dalam Wibowo, 2017).

Motivasi kerja menciptakan sikap yang mendorong perawat terhadap pelayanan yang terbaik sehingga dalam melakukan pekerjaan akan maksimal. Perawat yang termotivasi akan memberikan pelayanan secara maksimal ke pasien. Motivasi diperlukan untuk meningkatkan kualitas layanan. Peningkatan motivasi menjadi bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia dan faktor penting dalam peningkatan kinerja. Kinerja perawat yang meningkat akan membuat citra perawat menjadi baik. motivasi dan kinerja yang baik akan meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit dan kepuasan pasien.

Kesimpulan

Motivasi kerja di ruang rawat inap RSUD Ajibarang Tahun 2019 sebagian besar motivasi kerja adalah tinggi sebanyak 57 responden (71,2%). Kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Ajibarang tahun 2019 sebagian besar kinerja adalah baik dengan 78 responden (97.5%). Ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Ajibarang tahun 2019 dengan nilai *p value* adalah 0,024. Saran bagi rumah sakit diharapkan terus meningkatkan kinerja perawat terkait promosi kesehatan dan penghargaan ke perawat. Kemudian tidak hanya pada motivasi tetap meningkatkan kinerja yang lain seperti, pengetahuan, kemampuan dan keahlian, rancangan kerja, kepribadian, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan loyalitas sehingga akan meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan keperawatan di

rumah sakit.

Referensi

- Agus, A.H. 2013. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Sinjai. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar.
- Hidayat, I. 2017. Hubungan Motivasi dan Beban Kerja Perawat Pelaksana Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Salit Pelamonia Makasar. *Skripsi*. Universitas Hasanudin Makasar.
- Mangkunegara, AA. A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mulyono. M.H, A. Hamzah, dan A.Z. Abdullah. 2013. Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Tingkat III. *Jurnal AKK*, Vol2(1) : 18-26.
- Nurhidayah. 2018. Hubungan Knowledge Manajemen dengan Kinerja perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Unhas Makassar. *Window Health. Jurnal Kesehatan*, Vol 1(2)
- Nursalam. 2012. *Manajemen keperawatan: aplikasi dalam praktek keperawatan profesional*. Jakarta : Selamba Medika.
- Permatasari, J. A., Musadieg, M. A., & Mayoman, Y. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan* (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume 25 Nomor 1 Agustus 2015. Hal. 2.
- Potter & Perry, 2012. *Buku Ajar Fundamental Keperawatan: Konsep, Proses, dan Praktik edisi 4*. Jakarta : EGC.
- Ramadani, I. dan E. Jasmita. 2015. Hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di ruangan rawat inap RSUD dr. Rasidin padang. *Ners jurnal keperawatan*. 11(1) : 86-101.

- Ratanto, Mustikasari, dan Kuntarti. 2013. Pengembangan karier sebagai faktor paling memengaruhi kinerja perawat pelaksana. *Jurnal Keperawatan Indonesia*. 16(2) : 114-119
- Saam, Z. dan S. Wahyuni. 2013. *Psikologi Keperawatan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Salawangi, G.E. dan F.K. Kolibu. 2018. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat DI Intalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe. *Jurnal KESMAS*. Vol 7 (5).
- Wahjosumidjo. 2012. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi lima. Depok : Rajawali Pers.
- Witjaksono, A, S.S. Hartiningsih, dan G. Indriana. 2017. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap Di Pusat Mata Nasional Rumah Sakit Cicendo Bandung Tahun 2017.
- Wuryanto. 2010. Hubungan antara kualitas kepemimpinan dan gaya manajemen dengan kepuasan kerja perawat di rumah sakit umum daerah Tugurejo Semarang. *Jurnal keperawatan*, Vol 3(2): 74-81.

