

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RSUD DR. SYAIDIMAN MAGETAN

Edy Bachrun^{1*}, Hariyadi²

¹Program Studi Sarjana Kesehatan Masyarakat,
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bhakti Husada
Mulia Madiun, Jl. Taman Praja No.25, Mojorejo,
Kecamatan Taman, Kota Madiun, Jawa Timur,
Indonesia, 63139

²Program Studi Sarjana Keperawatan, Sekolah
Tinggi Ilmu Kesehatan Bhakti Husada Mulia
Madiun, Jl. Taman Praja No.25, Mojorejo,
Kecamatan Taman, Kota Madiun, Jawa Timur,
Indonesia, 63139

*bachrunedy55@gmail.com

ABSTRAK

Dari perhitungan kinerja perawat rawat inap di bulan November di dapatkan rata-rata kinerja sebesar 97,5 persen, merupakan kinerja dengan kategori baik. Tentu saja penilaian dengan cara seperti ini belum cukup mewakili kinerja perawat sebenarnya. Oleh karena itu peneliti memilih cara penilaian kinerja dengan menggunakan kuisisioner yang akan diisi oleh perawat yang bersangkutan, lakukan agar hasil penilaian lebih valid dan akurat. Metode penelitian yang digunakan yaitu *cross sectional*. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 55 responden. Analisa data yang digunakan adalah analisa univariat dan bivariat menggunakan uji *kendall Tau*. motivasi kerja yang baik dan memiliki kinerja yang baik yaitu sebanyak 17 orang responden (30,9%). Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa tidak didapati responden dengan motivasi kerja baik dengan kinerja yang cukup (0%). Berdasarkan hasil penelitian yang didapat pada kuesioner terdapat dua kategori baik dan cukup pada motivasi kerja dan juga kinerja perawat. Dari hasil tersebut maka peneliti menggunakan uji *kendall tau b* dengan tingkat kepercayaan 0,05 diperoleh $\text{sig} (0,000) < 0,05$ artinya H_0 ditolak sehingga H_1 diterima. ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat

Kata kunci : motivasi kerja, kinerja,
perawat

RELATIONSHIP WORK MOTIVATION

WITH NURSING PERFORMANCE ABSTRACT

From the calculation of the performance of inpatient nurses in November an average performance of 97.5 percent was obtained and this was a good performance category. Of course assessment in this way does not adequately represent the actual performance of the nurse. Therefore the researcher chooses the method of performance appraisal using a questionnaire to be filled out by the nurse concerned, this is done so that the assessment results are more valid and accurate according to what is in the field. The research method used is cross sectional. The sample in this study was 55 respondents. Analysis of the data used is univariate and bivariate analysis using the Tau Kendall test. good work motivation and have a good performance that is as many as 17 respondents (30.9%). The results also showed that there were no respondents with good work motivation with sufficient performance (0%). Based on the research results obtained on the questionnaire there are two good and sufficient categories on work motivation and also nurse performance. From these results the researchers used the Kendall Tau B test with a confidence level of 0.05 obtained $\text{sig} (0,000) < 0.05$ meaning H_0 was rejected so H_1 was accepted. Then there is a relationship between work motivation and nurse performance. there is a relationship between work motivation with the performance of nurses.

Keywords : work motivation, performance,
nurse

PENDAHULUAN

Kinerja perawat merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu instansi rumah sakit, kinerja sebagai wujud dari perilaku kerja seseorang perawat yang di tampilkan sebagai prestasi sesuai dengan peran perawat di rumah sakit, menurut hasil pengamatan dan wawancara oleh Hutaeruk (2017) ada beberapa masalah yang diindikasikan terkait dengan kinerja perawat RSUD Sari Mutiara Medan. Masalah tersebut kemungkinan merupakan salah satu pemicu rendahnya kinerja perawat dalam memberikan aspek, masalah terkait kinerja yang ditemui di rumah sakit meliputi masalah motivasi kerja, iklim organisasi, kemampuan kerja, beban kerja, kompensasi dan pengembangan karir yang didukung dengan faktor demografi seperti umur, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja. Pada saat dilakukan wawancara, ada perawat yang mengatakan terlalu banyak kerja perawat yang dirasakan selama bertugas sehingga kinerja tidak berjalan dengan maksimal, ada perawat yang menyatakan kurangnya kerja sama dengan rekan sekerja, masih ada perawat yang sering datang terlambat dan seringkali ada perawat yang meninggalkan pekerjaannya, hal tersebut menunjukkan kedisiplinan dan tanggung jawab perawat terhadap pekerjaannya masih rendah, kurangnya kerjasama antar perawat dan rendahnya disiplin akan mempengaruhi prestasi kerja perawat.

Penurunan kinerja juga mempengaruhi mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit ataupun di instansi pelayanan kesehatan, pelayanan yang kurang memuaskan juga akan mempengaruhi tingkat kepuasan pasien, hal ini juga akan berdampak langsung pada rumah sakit ataupun instansi kesehatan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron dalam Wibowo, 2010).

Mengingat kinerja yang sangat penting dalam lingkungan kerja agar mendapatkan hasil yang memuaskan, menurut penelitian yang di lakukan oleh Makta (2013) di RS. Stella Maris Makasar masih banyak perawat dengan motivasi rendah, menunjukkan bahwa kinerja termasuk sedang yaitu sebanyak 44 orang (77.2%), sedangkan perawat dengan

kinerjanya tinggi hanya 13 orang (22.8%) dapat di katakan lebih dari separuh perawat memiliki kinerja kurang baik.

Motivasi kerja perawat masih menjadi salah satu masalah pelayanan keperawatan di rumah sakit. Setiap perawat harus di kembangkan dalam memotivasi diri sendiri dan pihak rumah juga harus mengembangkan atau memotivasi perawat dalam meningkatkan motivasi kerja, karena semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka makin baik pula kinerja dari orang itu.

Dari perhitungan kinerja perawat rawat inap di bulan November di dapatkan rata-rata kinerja sebesar 97,5% dan ini merupakan kinerja dengan kategori baik. Tentu saja penilaian dengan cara seperti ini belum cukup mewakili kinerja perawat sebenarnya. Oleh karena itu peneliti memilih cara penilaian kinerja dengan menggunakan kuisioner yang akan di isi oleh perawat yang bersangkutan, ini di lakukan agar hasil penilaian lebih valid dan akurat sesuai apa yang berada di lapangan. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengkaji tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD dr. Syaidiman Magetan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional dengan rancangan *cross sectional*. Korelasional adalah penelitian untuk mengkaji hubungan antar variabel.

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat ruang rawat inap di RSUD Syaidiman yaitu di ruangan Dahlia, Anggrek, Seruni, Mawar, VIP dan Wijaya kusuma dengan total perawat adalah 55 perawat dan seluruh total perawat di ruang rawat inap tersebut di ambil seluruhnya untuk di jadikan responden penelitian. Jumlah responden masing-masing ruangan adalah Mawar 10 responden, Anggrek 9, Seruni 9, Dahlia 10, Wijaya kusuma 9 dan VIP 8. Waktu penelitian di lakukan pada Januari sampai dengan Maret 2020.

Instrumen penelitian ini menggunakan lembar kuesioner yaitu alat pengumpulan data secara formal kepada responden untuk menjawab pertanyaan secara tertulis (Nursalam, 2016). Di

dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan adalah kuesioner kinerja dan motivasi. Untuk kuisisioner kinerja perawat peneliti mengadaptasi kuisisioner teori dari Nursalam (2015) yaitu terdapat 12 pertanyaan. Kuisisioner yang di kutip dari Nursalam (2015) ini telah valid dan reliabel untuk di jadikan instrumen penelitian, sehingga telah banyak di gunakan oleh peneliti lain untuk melakukan penelitian sejenis. Kuisisioner motivasi kerja di adaptasi dari teory Frederick herzberg kuesioner ini terdapat 2 tipe pertanyaan yaitu tipe pertanyaan *favorable* berjumlah 12 pertanyaan dan tipe pertanyaan *unfavorable* 6 buah pertanyaan. Berdasarkan hasil uji validitas kuesioner penelitian untuk variabel motivasi kerja pada lampiran ditunjukkan dari 18 butir pertanyaan yang diujicobakan ternyata 18 butir valid karena memiliki nilai $r_{xy} > r$ tabel = 1,00 pada $\alpha = 5\%$ dengan $N = 20$. Selanjutnya butir pertanyaan yang valid dan reliabel tersebut diurutkan kembali dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian. Pengumpulan data di lakukan dengan cara menggunakan kuisisioner yang di bagikan di setiap ruang rawat inap yaitu ruang dahlia, anggrek, seruni, mawar, VIP, wijayakusuma di RSUD dr. Syaidiman Magetan. Peneliti melakukan observasi dari kuesioner untuk melihat hubungan anatara motivasi dengan kinerja perawat yang berada di ruangan. Data penelitian yang diperoleh seluruhnya merupakan data primer yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang diisi responden.

Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui korelasi. Pengolahan analisa bivariat ini dengan menggunakan bantuan komputerisasi SPSS 16.0 For Windows. Uji statistik yang digunakan adalah *Kendall Tau* dengan $\alpha =$

0,05. Dasar digunakan uji statistika *Kendall Tau*, karena data yang akan diolah mengandung unsur skala ordinal, tidak harus berdistribusi normal dan kelebihan teknik ini bila di gunakan untuk menganalisis sampel yang jumlah anggotanya lebih dari 10 (Sujarweni, 2015).

HASIL

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa sebagian besar berpendidikan D3 Keperawatan sebanyak 43 (78,2%), jenis kelamin paling mendominasi perempuan yaitu 40 (72,7%), lama bekerja selama > 2 tahun – 5 tahun sejumlah 22 (40%), sebagian besar, yaitu 38 responden (69,1%) memiliki motivasi kerja cukup, 39 responden (70,9%) dengan kategori kinerja baik.

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa responden memiliki motivasi kerja yang baik dan memiliki kinerja yang baik yaitu sebanyak 17 orang/responden (30,9%). Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa tidak didapati responden dengan motivasi kerja baik dengan kinerja yang cukup (0%). Berdasarkan hasil penelitian yang didapat pada kuesioner terdapat dua kategori baik dan cukup pada motivasi kerja dan juga kinerja perawat. Dari hasil tersebut maka peneliti menggunakan uji *kendall tau b* dengan tingkat kepercayaan 0,05 diperoleh sig (0,000) < 0,05 artinya H0 ditolak sehingga H1 diterima. Maka ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat.

Tabel 1.
Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan, Jenis Kelamin, Lama Bekerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat (n=55)

Variabel	F	%
Tingkat Pendidikan		
S1 Keperawatan	12	21,8
D3 Keperawatan	43	78,2
Jenis Kelamin		
Perempuan	40	72,7

Laki-laki	15	27,3
Lama Bekerja		
<6 bulan – 2 tahun	18	32,8
>2 tahun – 5 tahun	22	40
>5 tahun	10	18,2
Motivasi Kerja		
Kurang	0	0
Cukup	38	69,1
Baik	17	30,9
Kinerja		
Kurang	0	0
Cukup	16	29,1
Baik	39	70,9

Tabel. 2
Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat (N=55)

Motivasi Kerja	Kinerja Perawat				Total	
	Cukup		Baik			
	F	%	F	%	F	%
Cukup	16	29,1	22	40,0	38	69,1
Baik	0	0	17	30,9	17	30,9
Total	16	29,1	39	70,9	55	100
<i>P Value</i>					0,000	
Koef Korelasi					0,500	

PEMBAHASAN

Motivasi Kerja

Hasil penelitian di dapatkan total dari 55 responden di RSUD dr. Syaidiman Magetan menunjukkan bahwa sebagian besar, yaitu 38 responden (69,1%) memiliki motivasi kerja cukup dan untuk 17 (30,9%) memiliki motivasi kerja baik. Motivasi adalah suatu usaha yang di sadari untuk memengaruhi tingkah laku seseorang agar ia bergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu di kalangan para ahli muncul berbagai pendapat tentang motivasi atau hasrat yang ingin dicapai. Meskipun demikian, ada juga kesamaan pendapat yang dapat ditarik mengenai pengertian motivasi, ialah cara/ dorongan agar dapat mencapai sesuatu yang ingin dicapai (Notoatmodjo, 2010)

Penilaian yang menunjang hasil tingkat motivasi perawat di RSUD magetan menjadi lebih baik adalah tanggung jawab (*responsibilitas*) yaitu tanggung jawab perawat dalam melaksanakan tugasnya sebanyak, pengembangan (*advancement*) yaitu perawat merasa perlunya akan pendidikan formal atau non-formal serta pelatihan di bidang keperawatan, semua ini adalah faktor motivator atau yang dapat dikatakan sebagai faktor yang memotivasi perawat. Faktor *hygiene* atau faktor yang menimbulkan rasa tidak puas pada perawat yang ada di RSUD Magetan adalah Hubungan antar pribadi (*interpersonal supervision*) yaitu hubungan antara hubungan dalam lingkup kerja perawat dan kondisi kerja (*working condition*) yaitu kondisi lingkungan kerja, peralatan yang di sediakan serta ruangan.

Menurut asumsi peneliti bahwa RSUD dr. Syaidiman Magetan perlu meningkatkan

Hubungan Motivasi...

kinerja pada perawat dapat melakukan pengembangan kemampuan perawat atau meningkatkan hal-hal yang dapat memacu perawat memiliki motivasi yang tinggi agar dapat mempertahankan dan meningkatkan lagi kerja pada perawat. Jika motivasi dalam perawat baik / bagus maka dalam kinerja pun perawat akan merasa bagus pula. Atau bisa saja setiap tahun dalam Rumah Sakit melakukan pelatihan agar kompetensi semakin banyak dan semakin baik dalam bekerja

Kinerja Perawat

Hasil penelitian di RSUD dr. Syaidiman Magetan diketahui total dari 55 responden menunjukkan bahwa 39 orang (70,9%) dengan kategori kinerja baik dan 16 (29,1%) dengan kategori kinerja cukup. Kinerja juga dapat diartikan dengan hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral serta etika (Mangkuprawira, 2011).

Dari hasil penelitian faktor yang mempengaruhi kinerja di dr. Syaidiman Magetan di pengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah *courtesy*, *caring* (kepedulian) dan kolaborasi. *Courtesy* adalah kesopanan dan rasa saling menghargai baik dengan teman sesama perawat ataupun dengan pasien, *caring* adalah sikap siap tanggap perawat dalam memberikan pelayanan yang di butuhkan oleh pasien dan kolaborasi adalah kerja sama antara perawat dengan pasien atau perawat dengan rekan sejawat sesama perawat.

Syair (2009) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja : Sikap kerja, kecekatan/terampil, pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta ketrampilan dalam teknik profesi hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan. Manajemen kinerja atau produktifitas yaitu manajemen yang efisien yaitu dengan cara saling menghormati , menghargai dan melindungi karyawan untuk mencapai peningkatan prestasi kerja, efisiensi tenaga kerja.

Masih terdapat responden yang memiliki kinerja yang cukup, dapat dilakukan peningkatan ketrampilan yang menunjang kinerja, menjalin hubungan baik dengan teman sejawat dan atasan, serta meningkatkan sikap tanggung jawab terhadap tindakan yang telah dilakukan agar dapat meningkatkan kinerja dari perawat dengan adanya pelayanan yang baik maka pasien akan puas dengan semua kinerja oleh perawat. Dengan begitu maka kinerja perawat akan semakin baik.

Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa responden memiliki motivasi kerja yang baik dan memiliki kinerja yang baik yaitu sebanyak 17 orang responden (30,9%). Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa tidak didapati responden dengan motivasi kerja baik dengan kinerja yang cukup (0%). Berdasarkan hasil penelitian yang didapat pada kuesioner terdapat dua kategori baik dan cukup pada motivasi kerja dan juga kinerja perawat, peneliti menggunakan uji *kendall tau b* dengan tingkat kepercayaan 0,05 diperoleh hasil sig (0,000) < 0,05 artinya H0 ditolak sehingga H1 diterima. Maka ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD dr. Syaidiman Magetan.

Yustinia (2014) mengatakan bahwa motivasi individu dalam bekerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini meningkatkan produktivitas kerja individu yang berdampak pada pencapaian organisasi. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu bagaimana tidak dengan perawat memiliki sebuah motivasi sekecil apapun itu maka ia akan merasa dirinya ada dorongan semangat untuk menggapai apa yang dia inginkan / pekerjaan bagaimana yang lebih baik supaya pasien merasa puas ia layani (Nursalam, 2015).

Menurut Salawangi *et all* (2018) hasil ukur terhadap motivasi kerja dengan kinerja perawat diperoleh 62 perawat (96,9%) perawat memiliki kinerja yang baik. Salah satu faktor yang menunjang kinerja adalah faktor motivasi. Faktor motivasi merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan tinggi

rendahnya kinerja seseorang (Rahmatika, 2014).

Karyawan/ pegawai yang bekerja pasti memiliki keinginan yang ingin di capai selama ia menjabat, entah itu berprestasi di bidangnya ataupun loyal, ingin segera naik jabatan, disiplin, tepat waktu, tanggung jawab, dapat mengembangkan ilmu yang ia miliki, menolong pasien/ menyembuhkannya dan masih banyak lagi yang pada akhirnya dijadikan motivasi dalam bekerja.

Dari hasil penelitian sebelumnya oleh Evita (2016) dari hasil analisa dan pengolahan data pada penelitian tentang “Pengaruh motivasi terhadap kinerja Perawat di Instalasi Paviliun Anyelir RS Budi Kemuliaan Batam” maka dapat disimpulkan: tanggapan perawat terhadap variabel motivasi sebesar 79,6% yang berada dalam kategori baik, di mana kebutuhan sosial yang paling unggul di banding kebutuhan yang lain karena perawat sudah setuju bahwa hubungan sosial antar sesama perawat/rekan kerja, hubungan dengan atasan dan dengan pasien penting dalam kelancaran mereka dalam melaksanakan tugasnya/ pekerjaannya.

Robbins dalam Nursalam (2015) mengemukakan konsep kinerja yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) adalah sebagai berikut : $human\ performance = ability + motivation$. $motivation = attitude + situation$. $ability = knowledge + skill$. Dapat di rinci lebih lanjut bahwa unsur pendukung kinerja yang baik berasal dari kemampuan seseorang perawat serta motivasi yang di milikinya, agar seseorang memiliki motivasi yang baik didapatkan seorang pegawai jika memiliki sikap yang baik dalam setiap situasi yang di hadapinya dalam bekerja dan kemampuan seorang pegawai akan semakin baik jika memiliki pengetahuan yang luas serta memiliki ketrampilan untuk memecahkan masalah.

Hal tersebut dapat dipahami karena motivasi kerja merupakan factor yang sangat penting bagi perawat untuk menjalankan tugas – tugas yang menjadi tanggung jawab seorang perawat, tanpa adanya motivasi kerja, pekerjaan tidak akan dapat berjalan dengan baik/ lancar, seerta dengan adanya motivasi kerja ketika kita bekerja akan merasa terpacu

dan selalu bersemangat. Apabila motivasi kerja perawat tinggi, maka perawat dapat bekerja secara maksimal sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Setiap rumah sakit mengharapkan suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan tersebut di butuhkan perawat yang berkualitas tinggi. Untuk mencitakan perawat yang berkualitas di perlukan dorongan dari rumah sakit dan dari diri perawat itu sendiri. Dorongan tersebut berupa motivasi yang dapat memacu perawat agar memiliki kinerja yang lebih baik lagi.

SIMPULAN

Motivasi kerja perawat di RSUD dr. Syaidiman Magetan sebagian besar memiliki kategori motivasi kerja cukup. Kinerja perawat di RSUD dr. Syaidiman Magetan sebagian besar memiliki kategori kinerja baik. Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan terhadap hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD dr. Syaidiman Magetan, dari uji *kendall tau b* dengan tingkat kepercayaan 0,05 diperoleh hasil sig (0,000) < 0,05 artinya ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD dr. Syaidiman Magetan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya Mengucapkan banyak terima kasih kepada instasi saya (Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun) yang telah memberi dukungan secara moril dan materiil atas penelitian yang saya lakukan ini. Dan tak lupa juga saya mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak Ketua LPPM dan Staff LPPM Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun yang telah banyak membantu pelaksanaan penelitian ini dari awal hingga sampai akhir penelitian ini selesai. Serta tak lupa juga saya ucapkan terimakasih kepada teman dosen dan karyawan yang telah member masukan kepada penelitian ini. Semoga penelitian yang saya lakukan ini juga bermanfaat untuk semua orang yang telah membacanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hutauruk. (2017). *Determinan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSU Sari Mutiara Medan Tahun 2017*.
<http://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/berkala-kesehatan/article/view/5069/4359>

- La ode Makta *et all.* (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Unit Rawat Inap RS. Stella Maris Makasar Tahun 2013.* http://www.academia.edu/6547413/JURNAL_PENGARUH_MOTIVASI_KERJA_PERAWAT_PELAKSANA_DI_UNIT_RAWAT_INAP_RS_STELLA_MARIS_MAKASSAR_TAHUN_2013 La ode makta
- Maria H. Bakri. (2017). *Manajemen Keperawatan: Konsep Dan Aplikasidalam Praktik Keperawatan profesional.* Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan,* Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nursalam. (2013). *Metodologi Ilmu Keperawatan.* Jakarta : Salemba Medika
- _____. (2015). *Metodelogi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis.* Edisi 4 . Jakarta : Salemba Medika.
- _____. (2015). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional.* Edisi 5. Jakarta : Salemba Medika.
- Rahmatika, I. (2014). *PengaruhKemampuan dan Motivasi KerjaTerhadap KinerjaKaryawan(Studi di BNI Syariah CabangBogor).* Jakarta: UIN Syariah Hidayatullah. *SKRIPSI.*
- Wibowo . (2019). *Manajemen Kinerja,* Jakarta : Rajawali Pers.
- Yustinia, F. (2014). *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Tenaga Keperawatan di IGD RSUD Arifin Achmad Pekanbaru Provinsi Riau Tahun 2014. Program Sarjana Ilmu Kesehatan Masyarakat STIKes Hang Tuah Pekanbaru.*