

## HUBUNGAN FAKTOR PERSONAL DENGAN KINERJA PERAWAT PELAKSANA DI INSTALASI RAWAT INAP RSUD PANCARAN KASIH GMIM MANADO

Christian Marcelino Mailool  
Linnie Pondaag  
Jill Lolong

Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran  
Universitas Sam Ratulangi  
Email: [marcelinomailool@gmail.com](mailto:marcelinomailool@gmail.com)

**Abstract:** RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado is one of the hospitals that provide health services to the community. The survey results obtained nurse assessment aspects there are similarities with the assessment of labor outside of nursing. That is an assessment of the tasks of nurses also involve non-nursing tasks. It shows a nurse who works has the burden of work more than they should. However, nurses are required to provide nursing care that is based on the standard of nursing practice. **The purpose of** this study was to determine the relationship of knowledge and motivation with performance of nurses in the department of Instalasi Rawat Inap RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado. **The study design** used is observational analytic with cross sectional approach. A sampling technique that by using simple random sampling in accordance with the inclusion criteria with a sample of 35 people. **Research** using chi-square statistical test obtained value variable  $p$  value =  $0.047 < \alpha = 0.05$  for the variable knowledge with the performance, while the motivation variable with the performance obtained  $p$  value =  $0.089 > \alpha = 0.05$ . **Conclusion** this study has shown there is a relationship between knowledge and performance of nurses and there is no relationship between motivation and performance of nurses in Instalasi Rawat Inap RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado

**Keywords:** Nurse Performance, Knowledge, Motivation

**Abstrak:** Rumah Sakit Pancaran Kasih GMIM Manado merupakan salah satu rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Hasil survei didapatkan aspek penilaian perawat terdapat kesamaan dengan penilaian tenaga kerja diluar keperawatan. Artinya penilaian terhadap tugas kerja perawat juga melibatkan tugas-tugas non keperawatan. Hal tersebut menunjukkan perawat yang bekerja mempunyai beban kerja lebih dari yang seharusnya. Walaupun demikian, perawat dituntut untuk memberikan asuhan keperawatan yang berpedoman pada standar praktik keperawatan. **Tujuan Penelitian** ini untuk mengetahui hubungan pengetahuan dan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado. **Desain Penelitian** yang digunakan yaitu observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan *simple random sampling* sesuai dengan kriteria inklusi dengan jumlah sampel 35 orang. **Hasil Penelitian** menggunakan uji statistik *chi-square* didapatkan variabel nilai  $p$  value =  $0,047 < \alpha = 0,05$  untuk variabel pengetahuan dengan kinerja, sedangkan untuk variabel motivasi dengan kinerja diperoleh  $p$  value =  $0,089 > \alpha = 0,05$ . **Kesimpulan** hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan antara pengetahuan dengan kinerja perawat pelaksana dan tidak terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Pancaran Kasih GMIM

**Kata Kunci:** Kinerja perawat, Pengetahuan, Motivasi

## PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, antara lain faktor personal atau individual, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor kontekstual. Pada sistem penilaian kinerja tradisional, kinerja hanya dikaitkan dengan faktor personal, namun dalam kenyataannya, kinerja sering diakibatkan oleh faktor-faktor lain diluar faktor personal, seperti sistem, situasi, kepemimpinan, atau tim. (Mahmudi, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Herwyndianata tahun 2013, menyimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan dan motivasi perawat dengan kinerja perawat dan dalam jurnal penelitian yang dilakukan Mudayana tahun 2010 mengemukakan, bahwa terdapat pengaruh faktor motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan di RS Nur Hidayah Bantul

Direktorat Keperawatan Departemen Kesehatan RI bekerja sama dengan WHO tahun 2000 diempat provinsi di Indonesia, yaitu DKI Jakarta, Sumatera Utara, Sulawesi Utara, dan Kalimantan Timur, menemukan 47.4% perawat belum memiliki uraian tugas secara tertulis, 70.9% perawat tidak pernah mengikuti pelatihan dalam 3 tahun terakhir, 39.8% perawat melaksanakan tugas non keperawatan, serta belum dikembangkan sistem monitoring dan evaluasi kinerja perawat (Kemenkes RI, 2005).

RSU Pancaran Kasih GMIM Manado merupakan salah satu rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat dan juga menyelenggarakan pelayanan rawat inap. Berdasarkan hasil survei sementara di RSU Pancaran Kasih GMIM Manado, aspek yang dinilai kepada perawat terdapat kesamaan dengan penilaian terhadap tenaga kesehatan lain atau tenaga kerja diluar keperawatan, yang artinya penilaian terhadap tugas kerja perawat juga melibatkan tugas-tugas non keperawatan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa perawat yang bekerja di Instalasi Rawat Inap RSU Pancaran Kasih GMIM Manado mempunyai beban kerja lebih dari yang seharusnya. Walaupun demikian, perawat tetap dituntut untuk memberikan asuhan keperawatan kepada pasien sesuai dengan proses keperawatan yang berpedoman pada standar praktik keperawatan.

Dari uraian di atas penulis ter-tarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan faktor personal dengan kinerja perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSU Pancaran Kasih GMIM Manado.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan pengetahuan dengan kinerja perawat pelaksana dan hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSU Pancaran Kasih GMIM Manado.

## METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan menggunakan desain observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional* (Setiadi, 2013). Penelitian ini adalah untuk melihat faktor personal perawat yang berhubungan dengan kinerja perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSU Pancaran Kasih GMIM Manado. Penelitian telah dilaksanakan di RSU Pancaran Kasih GMIM Manado pada tanggal 27 Desember 2016 - 6 Januari 2017.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 98 perawat pelaksana. Banyaknya sampel yaitu 35% dari total populasi yang diambil dengan teknik *simple random sampling* yang memenuhi kriteria inklusi selama penelitian berlangsung, sehingga didapatkan sampel berjumlah 35 perawat pelaksana.

## HASIL PENELITIAN

RSU Pancaran Kasih GMIM Manado merupakan salah satu Rumah Sakit tipe C yang terletak di jalan Dr. Sam Ratulangi,

Kota Manado, Provinsi Sulawesi Utara. Pada tanggal 28 November 1987 RSUD Pancaran Kasih diresmikan oleh Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Provinsi Sulawesi Utara. Pelayanan rawat inap RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado didukung oleh fasilitas yang terdiri dari 8 ruang rawat inap dan perawat yang bertugas di Instalasi Rawat Inap berjumlah 98 perawat

**Tabel 5.1** Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja Perawat Pelaksana

Umur	n	%
< 25 Tahun	15	42.9
25-30 Tahun	14	40.0
31-36 Tahun	3	8.6
37-42 Tahun	1	2.9
>42 Tahun	2	5.7
Jenis kelamin	n	%
Laki-laki	3	8.6
Perempuan	32	91.4
Tingkat Pendidikan	n	%
SPK	-	-
DIII Keperawatan	28	80.0
S1 Keperawatan	2	5.7
Ns.	5	14.3
Masa Kerja	n	%
< 3Tahun	22	62.9
3-5 Tahun	7	20.0
5-7 Tahun	2	5.7
7-10 Tahun	-	-
>10 Tahun	4	11.4

*Sumber : Data Primer (diolah tahun 2017)*

Berdasarkan tabel 5.1 diatas menunjukkan, bahwa kelompok umur perawat pelaksana terbanyak adalah umur < 25 tahun yang berjumlah 15 perawat dengan presentase 42.9, dan perawat pelaksana terbanyak yaitu perempuan berjumlah 32

perawat dengan presentase 91.4%, serta berdasarkan tabel diatas menunjukkan perawat pelaksana terbanyak berpendidikan DIII Keperawatan yaitu sebanyak 28 perawat dengan persentase 80.0%, dan perawat pelaksana terbanyak memiliki masa kerja < 3 tahun yang berjumlah 22 perawat dengan presentase 62.9%.

**Tabel 5.2** Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pengetahuan.

Pengetahuan	n	%
Baik	32	91.4
Kurang	3	8.6
Total	35	100.0

*Sumber : Data Primer (diolah tahun 2017)*

Berdasarkan tabel 5.2 menjelaskan, bahwa perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado memiliki pengetahuan baik dengan persentase 91.4%.

**Tabel 5.3** Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi

Motivasi	n	%
Baik	31	88.6
Kurang	4	11.4
Total	35	100.0

*Sumber : Data Primer (diolah tahun 2017)*

Berdasarkan tabel 5.3 menjelaskan, bahwa perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado memiliki motivasi baik dengan persentase 88.6%

**Tabel 5.4** Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja.

Kinerja Perawat	n	%
Baik	30	85.7
Kurang	5	14.3
Total	35	100.0

*Sumber : Data Primer (diolah tahun 2017)*

Berdasarkan tabel 5.4 menjelaskan, bahwa perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado memiliki kinerja baik dengan persentase 85.7%

**Tabel 5.5** Hubungan Pengetahuan dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado.

Pengetahuan	Kinerja Perawat				Total	P value
	Baik		Kurang			
	n	%	n	%		
Baik	29	82.9	3	8.6	32	91.4
Kurang	1	2.9	2	5.7	3	8.6
Total	30	85.7	5	14.3	35	100.0

Sumber : Data Primer (diolah tahun 2017)

Berdasarkan tabel 5.5 diatas, hasil analisis Hubungan Pengetahuan dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado, data yang diperoleh dianalisis dengan uji alternatif *Fisher's Exact Test* dikarenakan terdapat nilai *Expectation* dalam *Chi-Square test* lebih dari 20%, dan tabel yang digunakan berbentuk 2x2. Hasil uji alternatif *Fisher's Exact Test* diperoleh *P-value* 0,047. Hal ini berarti nilai p lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa terdapat Hubungan Pengetahuan dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado.

**Tabel 5.6** Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado.

Motivasi	Kinerja Perawat				Total	P value
	Baik		Kurang			
	n	%	n	%		
Baik	28	80	3	8.6	31	88.6
Kurang	2	5.7	2	5.7	4	11.4
Total	30	85.7	5	14.3	35	100.0

Sumber : Data Primer (diolah tahun 2017)

Berdasarkan tabel 5.6 diatas dengan hasil analisis Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado, data yang diperoleh dianalisis dengan uji alternatif *Fisher's Exact Test* dikarenakan terdapat nilai *Expectation* dalam *Chi-Square test* lebih dari 20%, dan tabel yang digunakan berbentuk 2x2. Hasil uji alternatif *Fisher's Exact Test* diperoleh *P-value* 0,089. Hal ini berarti nilai p lebih besar dari  $\alpha$  (0,05) maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa  $H_0$  gagal ditolak yang berarti bahwa tidak terdapat Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado.

### PEMBAHASAN

Dar hasil penelitian diketahui bahwa 42.9% responden berumur < 25 tahun dan 40.0% responden berumur 25-30 tahun. Artinya lebih dari 80% responden berumur kurang dari 30 tahun. Umur dibawah 30 tahun merupakan umur yang produktif dimana pada umur tersebut seseorang dapat mencapai hasil kerja secara optimal. (Sutrisno, 2011). Pengaruh umur seseorang juga dijelaskan Sunar (2012), dimana terdapat hubungan yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Jenis kelamin responden terbanyak pada penelitian ini adalah responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 32 orang

atau 91.4%, sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 3 orang atau 8.6%. Robbins dan Timothy (2008) menuliskan tidak terdapat perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam hal kemampuan memecahkan masalah, menganalisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar. Adanya perubahan signifikan yang terjadi karena meningkatnya tingkat partisipasi wanita terhadap angkatan kerja, diasumsikan bahwa tidak terdapat perbedaan dalam produktivitas pekerjaan antara pria dan wanita.

Distribusi frekuensi menurut tingkat pendidikan menunjukkan bahwa sebagian besar atau sebanyak 28 responden memiliki tingkat pendidikan DIII Keperawatan. Peneliti sebelumnya Wirawan (2016) menyimpulkan terdapat pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri, bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan.

Distribusi frekuensi menurut masa kerja menunjukkan sebanyak 22 responden atau 62.9% masa kerjanya kurang dari 3 tahun. Masa jabatan bila dinyatakan sebagai pengalaman kerja, menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas produktivitas karyawan. Semakin lama seseorang berada dalam satu pekerjaan, lebih kecil kemungkinannya untuk mengundurkan diri. Bukti juga menunjukkan bahwa masa jabatan dan kepuasan kerja memiliki korelasi yang positif (Robbins dan Timothy, 2008).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan didapati bahwa dari 35 responden, ada 3 responden (8.6%) yang menunjukkan pengetahuan kurang dan 32 responden (91.4%) yang menunjukkan pengetahuan baik. Hal ini menjelaskan bahwa pengetahuan pada perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Pancaran Kasih

GMIM Manado cenderung baik. Atmanto (2015) menyatakan bahwa pengetahuan tentang keperawatan yang dimiliki oleh perawat merupakan modal dasar bagi perawat dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Pengetahuan yang dimiliki oleh perawat juga berperan dalam membentuk sikap dan keterampilan sebagai perawat, dan keterampilan ini sangat dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja dan produktivitas yang tinggi.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di Instalasi Rawat Inap RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado dengan 35 responden didapatkan hasil 4 responden (11.4%) memiliki motivasi yang kurang dan sebanyak 31 responden (88.6%) memiliki motivasi yang baik. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi pada perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado cenderung baik. Terkait dengan motivasi kerja, peneliti Susanti (2013) yang meneliti hubungan karakteristik perawat dengan motivasi perawat, menjelaskan bahwa rata-rata umur yang memiliki motivasi tinggi adalah 33 tahun, selanjutnya perawat berpendidikan S1 lebih tinggi motivasinya dari pada perawat berpendidikan DIII, dan rata-rata lama bekerja perawat yang memiliki motivasi tinggi adalah 10 tahun.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di Instalasi Rawat Inap RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado diperoleh hasil 85.7% atau sebanyak 30 responden memiliki kinerja yang baik. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja dari perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado cenderung baik. Kinerja perawat berfokus pada hasil asuhan keperawatan serta proses pelayanannya dan meningkatnya kualitas tenaga perawat diharapkan akan tercermin dalam kinerja sehari-hari ditempat kerja. Peningkatan kinerja perawat akan

mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan menjadi lebih baik sehingga akan memperbaiki citra pelayanan keperawatan di sarana pelayanan kesehatan (Kemenkes RI, 2005).

Sesuai dengan hasil uji statistik dengan menggunakan uji *Fisher's Exact Test* dan didapatkan nilai  $p = 0,047$  hal ini berarti  $p$  lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) dengan demikian bahwa  $H_0$  ditolak atau ada hubungan yang signifikan antara Pengetahuan dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado. Sumariato (2014) menyebutkan, walaupun pengetahuan perawat dominan baik namun masih terdapat beberapa item pertanyaan yang belum dapat dijawab dengan benar oleh responden. Hal yang sama juga dijelaskan Ezzeddin (2011), bahwa pengetahuan yang kurang akan memberikan dampak yang negatif terhadap klien maupun terhadap perawat, yang dapat menyebabkan pelayanan yang diterima kurang bermutu, memperberat kondisi sakit klien karena pelayanan yang diperoleh tidak sesuai dengan kebutuhan klien. Peneliti berpendapat bahwa faktor pengetahuan merupakan faktor yang berhubungan erat dengan kinerja perawat. Pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan formal tidaklah cukup, sehingga perlu adanya ilmu atau pengetahuan yang diperoleh lewat pendidikan nonformal, seperti mengikuti pelatihan-pelatihan ataupun berbagai seminar dalam bidang keperawatan, agar pengetahuan dalam lingkup keperawatan semakin meningkat. Berkembangnya pengetahuan dalam bidang keperawatan, akan menunjang peningkatan kinerja perawat.

Sesuai dengan hasil uji statistik dengan menggunakan uji *chi-square* dan didapatkan nilai  $p = 0,089$  hal ini berarti  $p$  lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) dengan demikian  $H_0$  gagal ditolak atau tidak terdapat hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana

di Instalasi Rawat Inap RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado. Penelitian-penelitian sebelumnya menyebutkan ada hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat, namun berbeda dengan hasil yang ditemukan peneliti bahwa tidak terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Bara (2015), bahwa kurang baiknya motivasi perawat menunjukkan ketidakpuasan kerja yang bersumber pada faktor-faktor ekstrinsik. Maka dari itu motivasi kerja perawat sangat berhubungan dengan kinerja perawat, sehingga aspek-aspek yang dapat meningkatkan motivasi kerja perlu dikelola dengan baik untuk mendapatkan hasil kinerja perawat yang baik (Budiawan, 2015).

Pada dasarnya, bentuk dari motivasi terdiri dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Peneliti berpendapat bahwa dengan tidak ditemukannya hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat, bisa dikarenakan bentuk dari motivasi perawat itu sendiri yang mempengaruhi lingkup kerjanya. Meskipun peneliti-peneliti sebelumnya menyebutkan adanya hubungan antara motivasi dengan kinerja, namun dalam penelitian ini tidak temukan adanya hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, Sebagian Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado memiliki pengetahuan, motivasi dan kinerja yang baik. Terdapat Hubungan yang signifikan antara Pengetahuan dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado, dan Tidak Terdapat Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bara, M. (2015), *Hubungan Motivasi Perawat dengan Pelaksanaan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Pasar Rebo*; Jurnal Health Quality: Jakarta
- Budiawan, I.N. (2015), *Hubungan Kompetensi, Motivasi dan Beban Kerja Perawat Pelaksana dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Propinsi Bali*. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Udayana: Denpasar
- Ezzeddin, S. (2011), *Hubungan Pengetahuan Perawat Dan Sikap Perawat Terhadap Pelaksanaan Model Praktik Keperawatan Profesional Di Ruang Rawat Inap RS Jiwa Prof. HB. Saanin Padang*. Skripsi. Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Andalas
- Herwyndianata. (2013), *Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Penerapan Standar Asuhan Keperawatan Di Unit Rawat Inap RSUD Anutapura Palu*; jurnal FKM UNHAS: Makassar
- Kemenkes RI, (2005), *Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 836/Menkes/SK/VI/2005 Tentang Pedoman Pengembangan Manajemen Kinerja Perawat Dan Bidan*, [https://www.scribd.com/document/downloads/direct/61750375?extension=pdf&ft=1479930550&lt=1479934160&user\\_id=295096833&uahk=GQTjIzPnOx7r31dPlwzpHE2YEdU](https://www.scribd.com/document/downloads/direct/61750375?extension=pdf&ft=1479930550&lt=1479934160&user_id=295096833&uahk=GQTjIzPnOx7r31dPlwzpHE2YEdU), di unduh tanggal 24 November 2016 jam 03.49 WITA
- Kemenkes RI, (2015), *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2015 Tentang Standar Pelayanan Keperawatan Di Rumah Sakit Khusus*, <http://hukor.kemkes.go.id>, di unduh tanggal 03 Oktober 2016 jam 20.48 WITA
- Mahmudi. (2015), *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Edisi 3, Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Mudayana, A. A. (2010), *Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul*; jurnal KESMAS UAD: Yogyakarta
- Robbins, S.P dan Timothy, A.J, (2008), *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Jakarta: Salemba Empat
- Setiadi. (2013), *Konsep Dan Praktik Penulisan Riset Keperawatan*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sumariato, A. (2014), *Hubungan Pengetahuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Dalam Penerapan Profram Patient Safety Di Ruang Perawatan Inap RSUD Andi Makkasau Kota Parepare*, <http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/10972/ARIF%20UMARIANTO%20K11108316.pdf;sequence=1>, di akses tanggal 18 Januari 2017 jam 13.53 WITA
- Sunar. (2012), *Pengaruh Faktor Biografis Terhadap Produktivitas Karyawan*, <http://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/Formil/article/viewFile/803/736>, diunduh tanggal 10 Januari 2017 jam 16.30 WITA
- Susanti, E.N. (2013), *Hubungan Karakteristik Perawat Dengan Motivasi Perawat Dalam Pemenuhan Kebutuhan Kebersihan Diri Pasien Di Ruang Rawat Inap RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso*, Skripsi, Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Jember
- Sutrisno, E. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenada Media Group