

PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT

Heny Nurmayunita

Poltekkes RS dr. Soepraoen

Abstrak

Perawat merupakan salah satu tim pelayanan kesehatan terbesar yang dituntut untuk meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit. Tujuan penelitian adalah mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Wahidin Sudiro Husodo Kota Mojokerto. Desain penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional study*. Responden adalah seluruh perawat di instalasi rawat inap RSUD Dr. Wahidin Sudiro Husodo Kota Mojokerto yang berjumlah 89 orang. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Analisis statistik menggunakan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan perawat, motivasi kerja dan kinerja perawat sangat baik. Ada pengaruh antara kemampuan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja perawat ($p = 0.000$). Koefisien determinasi pengaruh variabel kemampuan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja perawat sebesar 94.7% ($\text{adjusted } r^2 = 0,947$). Namun dalam analisis parsial, hanya motivasi yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat ($p = 0.000$), kemampuan sementara menunjukkan tidak ada pengaruh terhadap kinerja perawat ($p = 0.437$). Penelitian ini menyimpulkan bahwa adalah penting untuk menjaga motivasi dan meningkatkan kemampuan perawat untuk meningkatkan kinerja perawat.

Kata Kunci: kemampuan, motivasi kerja, kinerja perawat

Abstract

Nurse is one of the largest health care team required to improve the quality of care in hospitals. The objective of this study was to determine the influence of ability and motivation on work performance of nurses in inpatient units of Dr. Wahidin Sudiro Husodo Hospital Mojokerto. This is a cross-sectional study. All nurses in inpatient units of Dr. Wahidin Sudiro Husodo Hospital as many as 89 people were recruited to complete the study. The instrument used was a self-developed questionnaire. A multiple linear regression was used in the statistical analysis. The results showed that nurses ability, motivation and work performance is very good. There is a simultaneous influence of ability and motivation on the work performance of nurses ($p = 0,000$). Variation on work performance variable is explained by ability and motivation variable by 94.7% ($\text{adjusted } r^2=0,947$). However, in the partial analysis, only motivation that has a significant influence on work performance ($p =0,000$) whilst ability shows no influence on work performance ($p=0,437$). This study concludes it is essential to maintain nurses' motivation and to improve nurses' ability to increase their work performance.

Keywords: ability, motivation, work performance

Pendahuluan

Dalam rangka menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan, maka kinerja dari seluruh sumber daya manusia senantiasa dipacu untuk terus

ditingkatkan. Perawat merupakan salah satu tim pelayanan kesehatan yang dituntut untuk meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit. Bila ditinjau dari sisi keperawatan, mutu pelayanan di rumah

sakit meliputi aspek jumlah dan kemampuan tenaga profesional, motivasi kerja, dana, sarana dan perlengkapan penunjang, manajemen rumah sakit yang perlu disempurnakan dan disesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Karena jumlahnya yang sangat besar dan profesi yang paling lama berhubungan dengan pasien maka kinerja perawat pelaksana mendapat perhatian sangat penting untuk meningkatkan mutu pelayanan.

Pelayanan keperawatan merupakan bentuk pelayanan profesional dan menjadi bagian integral dari upaya pelayanan kesehatan secara menyeluruh (Depkes 2005). Pelayanan keperawatan merupakan pelayanan utama yang harus dilakukan untuk mencapai kesembuhan pasien yang dirawat di rumah sakit. Untuk menunjang kesembuhan pasien yang dirawat di rumah sakit, perawat memiliki peran sangat penting melalui pemberian pelayanan kesehatan berupa asuhan keperawatan, memberikan pendidikan terhadap pasien tentang hal-hal yang menunjang kesehatan dan mempercepat penyembuhan penyakit (Zaidin, 2002).

Rumah Sakit Umum (RSU) Dr. Wahidin Sudiro Husodo Kota Mojokerto merupakan satu-satunya rumah sakit pemerintah di kota Mojokerto yang diharapkan dapat memberikan mutu yang terbaik dan berorientasi pada kepuasan masyarakat (*customer oriented*). Untuk itu diperlukan kemampuan dan motivasi kerja yang tinggi guna mendukung kinerja dari semua jajaran penyedia (*provider*) layanan kesehatan khususnya tenaga keperawatan. Berdasarkan data dari tim supervisi RSU Dr. Wahidin Sudiro Husodo Kota Mojokerto diketahui Bed Occupation Rate (BOR) 3 tahun terakhir cenderung makin menurun tahun sebesar 47.74% dan tingkat kepuasan pasien rawat inap sebesar 71.148% (target kepuasan yang ditetapkan rumah sakit yaitu $\geq 90\%$). Selain itu, dari keseluruhan instalasi rawat inap hanya $\pm 20\%$ instalasi yang melakukan standar pelayanan yang ditetapkan oleh rumah sakit dan itupun belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari pendokumentasian status pasien yang belum lengkap terutama pendokumentasian asuhan keperawatan. Hasil survei juga mendapatkan data bahwa perilaku kerja perawat yang dinilai kurang kondusif antara lain datang dan pulang sebelum waktunya, meninggalkan ruangan saat jam kerja, kurang inisiatif melakukan pendekatan kepada pasien dan melakukan pekerjaan sebagai suatu rutinitas. Permasalahan tersebut diatas dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan perawat, motivasi kerja dan kinerja

perawat di Instalasi Rawat Inap RSU Dr. Wahidin Sudiro Husodo Kota Mojokerto yang juga bisa mempengaruhi mutu pelayanan dan kepuasan dari pasien. Tujuan dari penelitian adalah menganalisa pengaruh antara kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSU Dr. Wahidin Sudiro Husodo Kota Mojokerto.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mustofa (2008) mengatakan ada hubungan yang bermakna antara kemampuan dan ketrampilan dengan kinerja perawat pelaksana. Penelitian oleh Wibowo, rustam prasetyo (2010) Terdapat hubungan antara kebijakan institusi, penghargaan, kesempatan berkembang dengan kinerja perawat. Kesempatan berkembang merupakan faktor dominan yang berhubungan dengan kinerja perawat di rumah sakit islam surakarta. Juliani, 2007 mengatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi tanggung jawab, peluang untuk berkembang dan kepuasan terhadap pekerjaan dengan kinerja perawat.

Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perawat (Jati dan Umi, 2003). Handoko dikutip oleh Jati dan Umi, 2003 menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja. Penelitian Haryanto tentang beberapa faktor yang berhubungan dengan kinerja Koordinator Puskesmas di Kota Semarang, Studi lain Fitri (2011) juga menyimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tugurejo Semarang.

Dari beberapa penelitian tersebut, peneliti mencoba untuk menggabungkan ketiga variabel tersebut yaitu menganalisis pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat secara simultan dan parsial (untuk mengetahui variabel mana yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja perawat). Peneliti juga ingin membuktikan anggapan bahwa karena perawat adalah profesi yang jumlahnya terbanyak dan yang terlama dalam berhubungan dengan pasien, sehingga jika ada permasalahan di rumah sakit seperti penurunan BOR, *waiting time* yang lama, banyaknya keluhan dari pasien atas pelayanan di rumah sakit, maka perawatlah yang dianggap paling bertanggung jawab atas permasalahan tersebut.

Bahan dan Metode Penelitian

Desain penelitian *eksplanatory* dengan pendekatan *cross sectional study*, penelitian dilaksanakan pada seluruh populasi yaitu perawat di Instalasi

Rawat Inap RSUD Dr. Wahidin Sudiro Husodo Mojokerto yang berjumlah 89 orang. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kemampuan (X1) dan motivasi kerja (X2), sedangkan variabel terikat adalah kinerja perawat (Y). Instrumen penelitian menggunakan kuesioner tentang kemampuan (pengetahuan dan keterampilan), motivasi kerja (valensi, harapan dan instrumental) dan kinerja perawat (pengkajian, diagnosa, intervensi, implementasi dan evaluasi, perilaku bekerja, cara berpikir dan perilaku sosial). Skala soal menggunakan skala *Likert* dengan dimensi interval 5 alternatif jawaban, untuk masing-masing pertanyaan yang diajukan dalam daftar pertanyaan. Skala yang digunakan adalah: Selalu/Sangat Tinggi (score=5); Sering/Tinggi (score =4); Kadang2/ Cukup Tinggi (score =2); Jarang/Rendah (score =2); dan Tidak/Sangat Rendah (score =1). Validitas dan reliabilitas instrument dilakukan dengan uji coba pada 30 responden, kemudian validitas instrument dianalisis dengan menggunakan KR-20 dan reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach's, sebagai Uji persyaratan analisis (uji normalitas data) dilakukan dengan program komputer memakai P-P plot dan sebagai pembandingnya adalah kolmogorov smirnov Z, dari uji yang dilakukan ketiga variabel mempunyai data yang normal, uji F mendapatkan varians adalah homogen. Pengaruh masing-masing variabel penelitian digunakan analisa asosiatif dengan jenis regresi linier berganda yaitu regresi uji T dan Uji F, menggunakan komputer analisis program SPSS 17. Analisis juga dilakukan dengan membandingkan hasil skor atau nilai hitung dengan nilai tabel.

Hasil

Sebagian besar perawat mempunyai tingkat kemampuan (74.2%), motivasi perawat (69.7%) dan kinerja perawat (70.8%) yang sangat baik dalam memberikan asuhan keperawatan (Tabel 1).

Hasil uji hipotesis pengaruh kemampuan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja perawat menggunakan statistik parametrik regresi linier berganda uji F, hasil nilai signifikan 0.000^a nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau nilai 0,000<0,05 maka H₁ diterima dan H₀ ditolak. $F_{hitung} = 784.659$ nilai $F_{tabel} \alpha=5\%$ yaitu 2.71. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga menolak H₀, dengan nilai $p < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kemampuan dan motivasi perawat mempengaruhi kinerja perawat secara signifikan.

Tabel 1. Distribusi Frekwensi Kemampuan, Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Wahidin Sudirohusodo Kota Mojokerto

No.	Kriteria	F	%
1.	Kemampuan Perawat Baik	23	25.8
	Sangat Baik	66	
			74.2
2.	Motivasi Kerja Perawat Kuat	27	30.3
	Sangat Kuat	62	69.7
3.	Kinerja Perawat Baik	26	29.2
	Sangat Baik	63	70.8

Sumber: Data Primer Peneliti

Hasil uji hipotesis kemampuan dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja perawat menggunakan uji regresi linier berganda yaitu uji t pada variabel kemampuan perawat dengan α 0.05 % didapatkan hasil nilai p 0.437, nilai p lebih besar dari nilai *probabilitas* 0.05 dan $t_{hitung} = 0.781$ dengan $t_{tabel} = 1.6621$ yaitu t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat secara parsial. Nilai p variabel motivasi perawat sebesar 0.000, nilai ini lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 maka H₁ diterima dan H₀ ditolak. Variabel kemampuan mempunyai $t_{hitung} = 22.223$ dengan $t_{tabel} = 1.662$ yaitu t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat secara parsial.

Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial motivasi perawat memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat di mana nilai *Unstandardized Coefficient Beta* 0,992 artinya motivasi mempunyai pengaruh sangat kuat terhadap kinerja perawat. Sebesar 99.2% terhadap kinerja 0.8% dipengaruhi oleh variabel lain. Pengaruh motivasi bersifat positif/linier artinya motivasi perawat meningkat maka kinerja perawat juga akan meningkat. Kemampuan perawat mempunyai pengaruh terhadap kinerja perawat di mana nilainya di mana nilai *Unstandardized Coefficient Beta* - 0.037 artinya kemampuan kerja perawat mempunyai pengaruh sangat lemah terhadap kinerja perawat. Sebesar 3.7% terhadap kinerja 96.3% dipengaruhi oleh variabel lain. Pengaruh kemampuan bersifat negatif artinya kemampuan meningkat maka kinerja perawat akan menurun.

Pembahasan

Hasil penelitian: menunjukkan: terdapat pengaruh antara kemampuan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja perawat, $p\text{ value} = 0.000^a$ (2 Uji t pada variabel kemampuan perawat nilai $p = 0.437$, nilai p lebih besar dari nilai *probabilitas* 0.05. Dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat secara parsial. Nilai p variabel motivasi perawat sebesar 0.000, nilai ini lebih kecil dari nilai *probabilitas* 0.05 dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat secara parsial.

Hasil uji t menunjukkan nilai *Unstandardized Coefficient Beta* 0,992 artinya motivasi mempunyai pengaruh sangat kuat terhadap kinerja perawat sebesar 99.2 % terhadap kinerja 0.8 % dipengaruhi oleh variabel lain. Pengaruh motivasi bersifat positif/linier artinya motivasi perawat meningkat maka kinerja perawat juga akan meningkat. Kemampuan perawat memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat di mana nilainya di mana nilai *Unstandardized Coefficient Beta* – 0.037 artinya kemampuan kerja perawat mempunyai pengaruh sangat lemah terhadap kinerja perawat. Sebesar 3.7% terhadap kinerja 96.3% dipengaruhi oleh variabel lain. Pengaruh kemampuan bersifat negatif artinya kemampuan meningkat maka kinerja perawat akan menurun.

Menurut Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja itu yaitu faktor kemampuan dan motivasi. Menurut Timple (1992) yang dikutip oleh Mangkunegara (2009) seseorang memiliki kinerja baik karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang tersebut tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang itu mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan pada tindakan. Seorang karyawan yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya, orang tersebut tentunya akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibandingkan dengan jika ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor eksternal.

Mustofa (2008) mengatakan ada hubungan yang bermakna antara kemampuan dan ketrampilan dengan kinerja perawat pelaksana. Hasil nilai $p = 0.001$ variabel motivasi perawat terhadap kinerja perawat secara parsial. Nilai p lebih kecil dari nilai

probabilitas 0.05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Variabel kemampuan mempunyai T_{hitung} 3.424 dengan T_{tabel} 1.988 dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi mempengaruhi terhadap kinerja perawat secara parsial. Nilai T positif menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai hubungan searah dengan kinerja perawat.

McClelland (1997) seperti dikutip oleh Mangkunegara (2000), berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat tepuji.

Menurut Mangkunegara (2000) seorang akan mempunyai kinerja maksimal jika memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi yang dimiliki seorang pegawai harus ada dalam diri sendiri dan lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan Jati dan Hani, (2003), Juliani (2007), Wibowo (2010) dan Fitri, (2011) mengatakan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat, terutama motivasi untuk berkembang. Penelitian Amelia (2009) menemukan bahwa dari lima sub variabel motivasi berprestasi terdapat empat variabel yang berpengaruh terhadap kinerja perawat yaitu variabel promosi, tantangan, imbalan dan pengakuan terhadap kinerja perawat. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan tiga sub variabel yaitu valensi, harapan dan instrumen/insentif. Ketiga sub variabel tersebut mempengaruhi kinerja perawat. Nilai tertinggi diperoleh dari sub variabel valensi yaitu pada pemberian kesempatan untuk maju oleh atasan.

Kualitas pelayanan keperawatan biasanya mengacu pada kemampuan rumah sakit dalam memberi pelayanan yang sesuai dengan standar profesi keperawatan dan dapat diterima oleh pasiennya. Kualitas pelayanan keperawatan menunjukkan tingkat kesempurnaan pelayanan kesehatan dalam menimbulkan rasa puas pada diri setiap pasien. Makin sempurna kepuasan tersebut, makin baik pula kualitas pelayanan kesehatan. Untuk menghasilkan kualitas pelayanan keperawatan yang berkualitas sesuai dengan harapan pasien maka seorang perawat harus mampu menunjukkan karakteristik: *Tangibles, Reliability, Responsiveness, Competence, Courtesy, Credibility, Security, Access, Communication dan Understanding The Customer*, Nursalam, (2011).

Temuan penelitian ini sejalan dengan Hafizurrachman (2009) yang menyimpulkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh antara kemampuan, motivasi dan status kesehatan terhadap kinerja perawat. Kemampuan merupakan variabel terkuat mempengaruhi kinerja perawat, diikuti motivasi dan variabel status kesehatan. Tetapi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan bukan sebagai faktor yang dominan dalam mempengaruhi kinerja perawat.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan Hasil penelitian: terdapat pengaruh antara kemampuan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja perawat, p value = 0.000^a (2) Uji t pada variabel kemampuan perawat nilai p 0.437, Dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat secara parsial. Nilai p variabel motivasi perawat sebesar 0.000, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat secara parsial.

Saran untuk meningkatkan mutu ditunjukkan melalui kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Seorang perawat akan mempunyai kinerja yang baik bilamana perawat memiliki motivasi yang tinggi. Sehingga penting bagi pemangku managerial rumah sakit selalu menciptakan suatu kebijakan yang senantiasa meningkatkan motivasi bagi perawat. Melalui melakukan studi lanjut, memberikan pelatihan, seminar dan sejenisnya tentang pelaksanaan asuhan keperawatan. Memberikan kesempatan untuk maju dalam segala hal, memberikan pengakuan terhadap kinerja yang baik, memberikan loyalitas dan menetapkan jadwal evaluasi kinerja secara rutin.

DAFTAR RUJUKAN

Achmad, F.W. Hubungan Tingkat Pendidikan dan Lama Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat Studi di Rsu Pandan Arang Kabupaten Boyolali. *Berita Ilmu Keperawatan* ISSN 1979-2697, Vol . 1 No.3, September 138 2008:137–142.

Arikunto, A. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

As'ad, M. 2001. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.

Depkes RI. 2005. *Indikator Kinerja Rumah Sakit*, Jakarta.

Fitriani. 2007. *Hubungan Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar*, Tesis Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Gibson, L.J.H. 1996. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Airlangga.

Gilles, D.A. 1996. *Nursing Management*, Edisi 2. New York: WB, Saunders.

Gujarati, D. 1999. *Ekonometrika Dasar*. Edisi Keenam. Jakarta: Airlangga.

Hafizurrachman. 2009. Pengaruh Status Kesehatan, Kemampuan, dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat. Studi di Rumah Sakit Umum Daerah. *Medical Journal of Indonesia*. Vol 18. No. 4. Oktober–Desember 2009.

Hasibuan, M. 2000. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.

Juliani. 2007. *Pengaruh Motivasi Instriksik terhadap Kinerja Perawat Pelaksana. Studi di Instalasi Rawat Inap RSU Dr. Pirngadi Medan*. Tesis. Program Studi Magister Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Konsentrasi Administrasi Rumah Sakit. Universitas Sumatra Utara

Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 228/MEKES/SK/III/2002 tentang Pedoman Penyusunan Standart Pelayanan Minimal Rumah Sakit Yang Wajib Dilaksanakan oleh Daerah.

Laporan Tim Supervisi RSU Dr. Wahidin Sudiro Husodo Kota Mojokerto, 2009.

Makmun, A.S. 2003. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya.

Mangkunegara. AP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.

Mangkunegara, A.P. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Keempat. Bandung: PT Refika Aditama.

Marquis, B.L., dan Carol, J.H. *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan Teori dan Aplikasi. Edisi 4*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.

Martono. 2005. *Pengaruh Persepsi tentang Profesionalitas, Komunikasi dalam Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Perawat terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Orthopedi Prof. DR. R. Soeharso Surakarta*. Tesis. Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta

Muljadi, M.A. 2006. *Pokok-Pokok dan Ikhtisar Manajemen Strategik Perencanaan dan Manajemen Kinerja, Cetakan Pertama*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.

Mustofa, M. 2008. *Analisis Pengaruh Faktor Individu, Psikologi dan Organisasi terhadap Kinerja Perawat Pelaksana, Studi di Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr Amino Gondohutomo Semarang*. Tesis. Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat. Universitas Diponegoro.

Nasir, A., Muhith, A. 2011. *Dasar-Dasar Keperawatan Jiwa Pengantar dan Teori*. Jakarta: Salemba Medika.

Nugroho, M.K. 2004. *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat Pegawai Puskesmas di*

- Kabupaten Kudus, Tesis Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Nursalam. 2008. *Proses dan Dokumentasi Keperawatan, Konsep dan Praktik*, Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. 2008. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan, Pedoman Skripsi, Tesis dan Instrumen Penelitian Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. 2011. *Manajemen Keperawatan, Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional, Edisi 3*. Jakarta: Salemba Medika.
- Riduwan. 2007. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Rina, A. 2009. *Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Perawat dalam Asuhan Keperawatan Pasien Dengan Gangguan Jiwa. Studi di Rumah Sakit Jiwa Daerah Propinsi Sumatra Utara Medan*. Majalah Kedokteran Nusantara. Vol. 42. No. 1. Maret 2009.
- Robbins, S.P. 2000. *Teori Organisasi*. Jakarta: Arean.
- Sahlan, S. 1988. *Multi Dimensi Kreativitas Manusia*. Bandung: Sinar Baru.
- Sanapiah, F. 2008. *Format-Format Penelitian Sosial*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- Sianipar, J.G., dan Entang, M. 2001. *Teknik-Teknik Analisis Manajemen, Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia*, Jakarta.
- Singaribun, M., dan Effendi, S. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sudrajat, A. 2008. Teori-Teori Motivasi, <http://psb-psma.org/content/blog/teori-teori-motivasi>, diakses tanggal 2 Februari 2011.
- Sugianto. 2004. *Analisis statistika sosial*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Malang: Bayumedia Publishing.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Usman. H. 2009. *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Edisi 3, Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo, R.P. 2010. *Hubungan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi dengan Kinerja Perawat Menurut Persepsi Kepala Ruangan di Rumah Sakit Islam Surakarta*. Tesis. Fakultas Ilmu Keperawatan. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Winardi, J. 2006. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Press.
- Zethaml, V.A.P., Leonard, L.B. 1990. *Delivering Quality Service (Balancing Customer Perceptions and Expectation)*, The Free Press New York.
- Zaidin, A. 2002. *Dasar-Dasar Keperawatan Profesional*. Jakarta: Widya Medika.