

HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD UNGARAN

Yuli Setyaningsih *)

Niken Sukei **), Muslim Argo Bayu Kusuma ***)

*) Mahasiswa Program Studi S1 Ilmu Keperawatan STIKES Telogorejo Semarang,

**) Dosen Akper Widya Husada Semarang,

***) Dokter Umum Rumah Sakit Wira Tamtama Semarang.

ABSTRAK

Upaya kesehatan adalah setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, bertujuan untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat. Derajat kesehatan yang optimal dapat dicapai oleh perawat dengan adanya motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap penilaian prestasi kerja dalam melakukan kegiatan keperawatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja perawat terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran dan mengidentifikasi karakteristik perawat di RSUD Ungaran (umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lamanya bekerja). Desain penelitian ini menggunakan *cross sectional*, jumlah sampel 66 responden dengan teknik *total sampling*. Instrumen penelitian ini berupa kuesioner dan lembar *checklist*. Prosedur pengumpulan data pada penelitian ini terdiri dari prosedur administratif dan prosedur teknis. Hasil analisa univariat menunjukkan karakteristik perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Ungaran paling banyak meliputi usia ≥ 32 tahun 40 orang (60,6%), berjenis kelamin perempuan 55 orang (83,3%), berpendidikan D3 Keperawatan 63 orang (95,5%) dengan lamanya bekerja ≥ 5 tahun 38 orang (57,6%), untuk motivasi perawat yang persepsikan oleh perawat (61%) mempersepsikan baik dan kinerja perawat pelaksana (43,9%) mempersepsikan baik. Hasil analisis bivariat menunjukkan tidak ada hubungan antara umur ($p=1,000$), jenis kelamin ($p=1,000$), pendidikan ($p=1,000$), dan lamanya kerja ($p=0,366$) dengan kinerja perawat pelaksana, ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana ($p=0,000$). Peneliti menyimpulkan agar motivasi perawat perlu ditingkatkan dengan memberikan tunjangan, jenjang karir agar tercapai kinerja perawat yang baik.

Kata Kunci: motivasi, kinerja perawat, dan rumah sakit.

ABSTRACT

The health effort is every activity maintain and improve human healthy, to create optimum people health level degree. The optimum healthy level degree can be achieved by nurse with work motivation. High work motivation will influence towards achievements of nurse appraisal nurse activities. This study aimed to examine the correlation between motivation towards nurse work and to identified nurse characteristics (age, sex, level of education, and length of work) in inpatients ward in Ungaran General District Hospital. The cross sectional method was applied to 66 nurse considered as total sample work in several wards participated in this study. Data were collected by using questionnaire and checklist sheet. The procedures in this research consist of administrative procedure and technical procedure. The result showed characteristics of nurse in inpatients wards in Ungaran General District Hospital 40 persons were ≥ 32 years old (60,6%), 55 female nurses (83,3%), 63 certificate nurse (95,5%) with length of work ≥ 5 years 38 persons (57,6%), work motivation perceived by the nurse most of them showed good motivation (61%) and some of them perceived poor work motivation (43,9%). Analysis of correlation revealed there were no correlation between age ($p=1,000$), sex ($p=1,000$), level of education ($p=1,000$) and length of work ($p=0,366$) with nurse work, there were a significant correlation between nurse work ($p=0,000$). This study concluded that the nurse motivation need to enhanced with giving benevolent fund, career level to achieved good nurse work.

Keywords : motivation, nurse work, and hospital.

PENDAHULUAN

Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran merupakan fasilitas kesehatan yang mempunyai peran untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan secara menyeluruh. Upaya kesehatan adalah setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, bertujuan untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat (Charles, 2004, hal.35).

Derajat kesehatan yang optimal dapat dicapai oleh perawat dengan adanya motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi dalam lingkungan kerja maka perawat akan merasakan rasa bangga, puas dalam melakukan tugas pekerjaannya secara tuntas. Hasil wawancara yang dilakukan pada bulan November 2012 pada sembilan perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran didapatkan hasil enam dari sembilan perawat menyatakan kurang termotivasi terhadap pekerjaannya. Keluhan perawat saat ini akan kondisi pekerjaan dan belum adanya penghargaan atau reward atas hasil kerja kadang sebagai pemicu rendahnya motivasi kerja dari sekian banyak penyebab yang mengakibatkan rendahnya tingkat motivasi kerja (Notoatmodjo, 2007).

Berdasarkan evaluasi dan survei hasil penerapan standar mutu pelayanan asuhan keperawatan yang dilakukan pada bulan april 2010 di Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran menunjukkan nilai masih dibawah standar kepuasan yang diharapkan yaitu 67,60 % sedangkan harapan pihak manajemen 75 % yang dianggap baik. Kondisi tersebut sangat bertentangan dengan praktik keperawatan yang seharusnya senantiasa meningkatkan mutu pelayanan profesinya, dengan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang tugasnya (Kusnanto, 2004, hlm.82).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan rancangan *cross sectional*, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di ruang rawat inap kelas I, II, dan III RSUD Ungaran yang berjumlah 68 perawat, tersebar di 5 ruang rawat inap. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 66 perawat pelaksana menggunakan teknik *total sampling*, dimana responden sesuai dengan kriteria inklusi, penelitian dilakukan pada Februari-Juni 2013.

Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner terstruktur yang terdiri dari Kuesioner A untuk mendapatkan data mengenai karakteristik perawat. Kuesioner B untuk mendapatkan data mengenai motivasi perawat. Kuesioner C untuk mendapatkan data mengenai kinerja perawat.

Instrumen yang digunakan telah melalui tahap uji validitas dan uji reliabilitas di RSUD Ambarawa, dimana perawat di rumah sakit tersebut mempunyai karakteristik yang sama dengan tempat penelitian.

Cara analisis data yaitu univariat untuk mengetahui distribusi frekuensi variabel yang diteliti. Bivariat untuk melihat hubungan antara variabel yang diteliti menggunakan uji *Chi Square*.

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik perawat (umur, jenis kelamin, pendidikan dan lamanya bekerja)

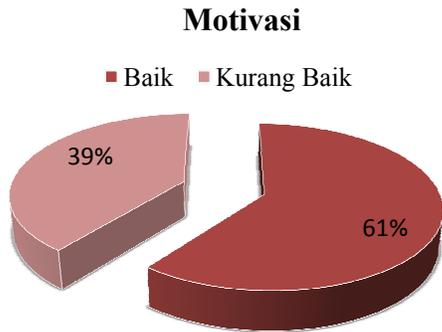
Tabel 1
Distribusi Frekuensi Karakteristik
Perawat di Ruang Rawat Inap
RSUD Ungaran, Maret 2013
(n=66)

Karakteristik	Jumlah	%
Umur		
< 32 tahun	26	39,4
≥ 32 tahun	40	60,6
Total	66	100
Jenis		
Kelamin	11	16,7
Laki-laki	55	83,3
Perempuan		
Total	66	100
Pendidikan		
D3	63	95,5
S1	3	4,5
Total	66	100
Lamanya		
bekerja	28	42,4
< 5 tahun	38	57,6
≥ 5 tahun		
Total	66	100

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh informasi tentang karakteristik perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Ungaran paling banyak meliputi berusia ≥ 32 tahun 40 orang (60,6%), berjenis kelamin perempuan 55 orang (83,3%), berpendidikan D3 Keperawatan 63 orang (95,5%) dengan lamanya bekerja ≥ 5 tahun 38 orang (57,6%).

2. **Gambaran Motivasi**

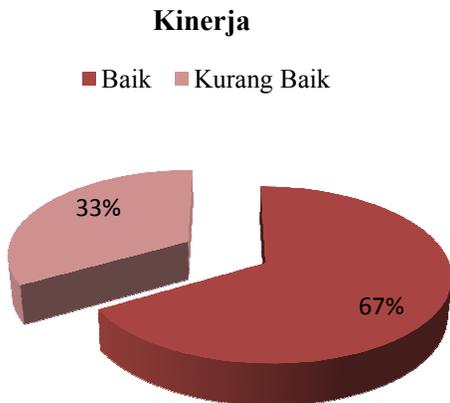
Diagram 1
Distribusi frekuensi motivasi perawat di ruang rawat inap RSUD Ungaran, Maret 2013 (n=66)



Berdasarkan diagram diatas menunjukkan bahwa motivasi perawat dalam bekerja sebesar 61% baik sedangkan 39% kurang baik.

3. **Gambaran Kinerja Perawat**

Diagram 2
Distribusi frekuensi kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Ungaran, Maret 2013 (n=66)



Berdasarkan diagram diatas menggambarkan bahwa penilaian prestasi terhadap kerja perawat dikatakan baik (67%) lebih banyak dibandingkan yang kurang baik (33%).

1. **Hubungan umur dengan kinerja perawat pelaksana**

Tabel 2
Analisis Hubungan Umur Perawat dengan Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD Ungaran (n=66)

*Bermakna pada $\alpha = 0,05$

Hasil analisis hubungan umur dengan kinerja perawat pelaksana diperoleh bahwa kinerja perawat yang baik didapatkan (69,2%) pada usia < 32 tahun dan (65%)

Karakteristik	Kinerja Perawat Pelaksana				Total	p
	Baik		Kurang Baik			
	f	%	f	%		
Umur						
< 32 tahun	18	69.2	8	30.8	100%	0.929*
≥ 32 tahun	26	65	14	35	100%	
Jumlah	44		22		66	

pada usia ≥ 32 tahun. Hasil uji statistik menunjukkan tidak ada hubungan antara umur dengan kinerja perawat pelaksana ($p = 0.929$; $\alpha = 0,05$)

2. Hubungan jenis kelamin dengan kinerja perawat pelaksana

Tabel 3
Analisis Hubungan Jenis Kelamin Perawat dengan Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD Ungaran (n=66)

Karakteristik	Kinerja Perawat Pelaksana				Total	P
	Baik		Kurang Baik			
	f	%	f	%		
Jenis Kelamin						
Laki-laki	7	63.6	4	36.4	100%	1*
Perempuan	37	67.3	18	32.7	100%	
Jumlah	44		22		66	

*Bermakna pada $\alpha = 0,05$

Hasil analisis hubungan antara jenis kelamin perawat dengan kinerja menunjukkan bahwa perawat perempuan memiliki kinerja yang lebih baik (67,3%) dibandingkan perawat laki-laki (63,6%). Hasil uji statistik menunjukkan tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja perawat pelaksana ($p = 1$; $\alpha = 0,05$)

3. Hubungan tingkat pendidikan dengan kinerja perawat pelaksana

Tabel 4
Analisis Hubungan Pendidikan Perawat dengan Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD Ungaran (n=66)

Karakteristik	Kinerja Perawat Pelaksana				Total	p
	Baik		Kurang Baik			
	f	%	f	%		
Pendidikan						
D3	43	68.3	20	31.7	100%	0.531*
S1	1	33.3	2	66.7	100%	
Jumlah	44		22		66	

*Bermakna pada $\alpha = 0,05$

Hasil analisis hubungan pendidikan perawat dengan kinerja perawat yang mempunyai pendidikan D3 mempunyai kinerja lebih baik (68,3%) dibandingkan dengan perawat yang mempunyai pendidikan S1 (33,3%). Hasil uji statistik menunjukkan tidak ada hubungan antara tingkat pendidikan dengan kinerja perawat pelaksana ($p = 0.531$; $\alpha = 0,05$).

4. Hubungan lama bekerja dengan kinerja perawat pelaksana

Tabel 5
Analisis Hubungan Lama Bekerja Perawat dengan Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD Ungaran (n=66)

Karakteristik	Kinerja Perawat Pelaksana				Total	p
	Baik		Kurang Baik			
	f	%	f	%		
Lamanya Bekerja						
< 5 tahun	19	67.9	9	32.1	100%	1*
≥ 5 tahun	25	65.8	13	34.2	100%	
Jumlah	44		22		66	

*Bermakna pada $\alpha = 0,05$

Hasil analisis hubungan lama bekerja dengan kinerja perawat yang baik didapatkan (67,9%) pada perawat dengan lama kerja < 5 tahun dan (65,8%) pada perawat dengan lama kerja ≥ 5 tahun. Hasil uji statistik menunjukkan tidak ada hubungan antara lama bekerja dengan kinerja perawat pelaksana ($p = 0.619$; $\alpha = 0,05$).

5. Hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana

Tabel 6
Analisis Hubungan Motivasi Perawat dengan Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD Ungaran (n=66)

Karakteristik	Kinerja Perawat Pelaksana dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan				Total	p
	Baik		Kurang Baik			
	f	%	f	%		
Motivasi baik	35	87.5	5	12.5	100%	0*
Kurang motivasi	9	34.6	17	65.4	100%	
Jumlah	44		22		66	

*Bermakna pada $\alpha = 0,05$

Hasil analisis hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana menunjukkan hasil perawat termotivasi lebih banyak (87,5%) dibandingkan perawat yang kurang termotivasi (34,6%). Hasil uji statistik menunjukkan ada hubungan antara umur dengan kinerja perawat pelaksana ($p = 0.000$; $\alpha = 0,05$). Berdasarkan nilai OR (Odds Ratio), dapat disimpulkan bahwa motivasi perawat pelaksana mempunyai peluang 13 kali untuk meningkatkan kinerjanya.

PEMBAHASAN

1. Hubungan Karakteristik Perawat Dengan Kinerja Perawat

a. Hubungan Umur Perawat dengan Kinerja Perawat

Hasil analisis univariat terhadap perawat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa umur responden paling banyak ≥ 32 tahun (60,6%). Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa kinerja perawat yang baik didapatkan (69,2%) pada usia < 32 tahun dan (65%) pada usia ≥ 32 tahun. Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *chi square* didapatkan hasil tidak ada hubungan antara umur dengan kinerja perawat pelaksana ($r = 0.929$; $\alpha = 0,05$).

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Robbins & Judge (2008, hlm.65) yang menyatakan bahwa semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya

terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan pendapat Samsualam, (2008, ¶12) yang menyatakan bahwa perawat pada kelompok umur diatas 40 tahun mempunyai kemungkinan untuk memiliki kinerja yang lebih rendah daripada perawat dengan umur dibawah 40 tahun. Usia yang sudah masuk pada kelompok umur tua mempunyai tingkat produktifitas sudah menurun yang akhirnya dapat menyebabkan penurunan terhadap tingkat kinerja asuhan keperawatan.

b. Hubungan Jenis Kelamin Perawat dengan Kinerja Perawat

Hasil analisis univariat terhadap perawat dalam penelitian ini menunjukkan perawat berjenis kelamin perempuan (83,3%). Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa perawat perempuan memiliki kinerja yang lebih baik (67,3%) dibandingkan perawat laki-laki (63,6%). Hasil uji statistik menunjukkan tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja perawat pelaksana ($p = 1$; $\alpha = 0,05$)

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Sujono (2007) dilihat dari jenis kelamin paling banyak adalah perempuan (71%) dan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak (29%). Kemungkinan ini terjadi karena dunia keperawatan identik dengan ibu / wanita yang lebih dikenal dengan *Mother Instinc*. Sehingga untuk mencari perawat yang berjenis kelamin laki-laki sangatlah terbatas, ditambah lagi output perawat yang dihasilkan dari perguruan tinggi yang rata-rata juga wanita lebih banyak dibandingkan dengan laki-laki.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan pendapat Robbins & Judge (2008, hlm.65) yang menunjukkan tidak ada perbedaan penting antara pria dan wanita dalam hal kemampuan memecahkan masalah, menganalisis, dorongan kompetitif,

motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar. Berbagai penelitian psikologis menunjukkan bahwa para wanita lebih bersedia menyesuaikan diri terhadap otoritas dan pria lebih agresif serta lebih mungkin memiliki pengharapan sukses dibandingkan para wanita, tetapi perbedaan-perbedaan tersebut kecil.

c. Hubungan Pendidikan Perawat dengan Kinerja Perawat

Hasil analisis univariat terhadap perawat menunjukkan bahwa sebagian besar berpendidikan D3 (95,5%). Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa perawat yang mempunyai pendidikan D3 mempunyai kinerja lebih baik (68,3%) dibandingkan dengan perawat yang mempunyai pendidikan S1 (33,3%). Hasil uji statistik menunjukkan tidak ada hubungan antara tingkat pendidikan dengan kinerja perawat pelaksana ($p = 0.531$; $\alpha = 0,05$).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Samsualam (2008) dalam penelitian berdasarkan hasil uji *statistic* pendidikan yang mempunyai nilai $P = 0,829 > \alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara pendidikan dengan kinerja. Hal ini terjadi karena kelompok responden yang mempunyai latar belakang pendidikan rendah, mempunyai praktik pendokumentasian kurang lengkap lebih kecil (61,5%) dibandingkan dengan responden yang mempunyai latar belakang pendidikan tinggi.

Hasil penelitian tidak sesuai dengan pernyataan (Maltis, 2000 dalam Martini, 2007) tingkat pendidikan seseorang berpengaruh dalam memberikan respon terhadap sesuatu yang datang dari luar. Orang berpendidikan tinggi akan lebih rasional dan kreatif serta terbuka dalam menerima adanya bermacam usaha pembaharuan, perawat juga akan lebih dapat menyesuaikan diri terhadap berbagai perubahan.

Orang-orang yang lulus dari program pendidikan Diploma ini diharapkan dapat menerapkan ilmu dan keterampilan mereka dalam praktek kerja yang akan dijalani Meanest Stilla (2009).

d. Hubungan Lama bekerja Perawat dengan Kinerja Perawat

Hasil analisis univariat terhadap perawat menunjukkan bahwa sebagian besar perawat mempunyai lama kerja ≥ 5 tahun (57,6%). Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa kinerja perawat yang baik didapatkan (67,9%) pada perawat dengan lama kerja < 5 tahun dan (65,8%) pada perawat dengan lama kerja ≥ 5 tahun. Hasil uji statistik menunjukkan tidak ada hubungan antara lama bekerja dengan kinerja perawat pelaksana ($p = 0.619$; $\alpha = 0,05$).

Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan (Samsualam, 2008, ¶19) bahwa orang yang masa kerjanya lama tidak berarti bahwa yang bersangkutan memiliki tingkat kemangkiran yang rendah. Daya tarik untuk pindah pekerjaan biasanya juga rendah. Masa kerja muda masih segar dan belum terdapat kejenuhan dalam dirinya dan sesuai dengan pengamatan peneliti makin senior seorang perawat maka semakin jauh dari pasien dan lingkup pekerjaannya lebih berkaitan dengan manajemen.

Hasil penelitian bertolak belakang dengan pernyataan (Robbins & Judge, 2008, hlm.68) yang menyatakan bahwa lama kerja jika didefinisikan sebagai senioritas memiliki hubungan positif dengan produktivitas kerja. Lama kerja juga sebagai variabel kuat dalam menunjukkan perputaran karyawan. Semakin lama seseorang bekerja di suatu tempat, semakin kecil kemungkinan seseorang itu untuk mengundurkan diri.

2. Hubungan Motivasi Perawat Dengan Kinerja Perawat

Hasil analisis hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana menunjukkan hasil perawat termotivasi lebih banyak (87,5%) dibandingkan perawat yang kurang termotivasi (34,6%). Hasil uji statistik menunjukkan ada hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat pelaksana ($r = 0.000$; $\alpha = 0,05$).

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jekson Harliman Lingga (2012) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat pelaksana di RSUD dr. Ferdinand Lumban Tobing Sibolga. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja perawat pelaksana di RSUD dr. Ferdinand Lumban Tobing Sibolga. Variabel kompetensi merupakan faktor dominan memengaruhi kinerja perawat pelaksana di RSUD dr. Ferdinand Lumban Tobing Sibolga.

Hasil penelitian tidak sesuai dengan hasil penelitian Juliani (2007) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat. Hal ini dapat terjadi karena banyak faktor yang mempengaruhi kinerja perawat. Perawat yang kinerjanya baik namun kurang termotivasi dapat disebabkan karena tidak adanya dorongan untuk meningkatkan tugas, kurangnya pemberian insentif, tidak adanya penghargaan hasil kerja, kurangnya dukungan dalam melaksanakan asuhan keperawatan dari atasan, tidak memberikan hadiah kepada pegawai yang telah berprestasi. Sedangkan perawat yang motivasi kerja baik namun kinerjanya kurang baik, dapat disebabkan kurangnya penghargaan atau *reward* atas hasil kerja, besarnya gaji atau tunjangan yang tidak sesuai.

SIMPULAN

1. Karakteristik perawat yang menjadi responden penelitian sebagian besar usia ≥ 32 tahun, berjenis kelamin perempuan, berpendidikan D3 dengan lama bekerja ≥ 5 tahun.
2. Gambaran motivasi perawat yang dipersepsikan oleh perawat adalah motivasi perawat dalam bekerja sebagian besar baik.
3. Gambaran kinerja perawat yang dipersepsikan oleh perawat adalah kinerja perawat sebagian besar baik.
4. Ada hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat, artinya bila motivasi baik maka perawat dapat meningkatkan kinerjanya.
5. Tidak adanya hubungan antara karakteristik perawat meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja dengan kinerja perawat.

http://journal.umi.ac.id/pdfs/Analisis_Hubungan_Karakteristik_Individu_dan_Motivasi_Dengan_

6. Perawat dengan motivasi yang baik pelaksana mempunyai peluang 13 kali untuk meningkatkan kinerjanya.

SARAN

1. Bagi Rumah Sakit
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi keperawatan dalam meningkatkan kinerja keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran. Hasil akhir dari penelitian ini dapat dijadikan acuan pihak rumah sakit dalam meningkatkan kualitas pelayanannya dengan cara mengadakan pemilihan pegawai berprestasi.
2. Bagi Ilmu Keperawatan
Informasi untuk perawat yang diperoleh dapat digunakan sebagai landasan bagi penyusunan strategi program penanganan kesehatan misalnya memberikan *soft skill* tanggung jawab untuk meningkatkan kualitas kerja.
3. Bagi peneliti
Hasil penelitian ini menambah jumlah penelitian tentang motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan mengembangkan metode penelitian yang berbeda – beda misalnya *case control*, *cohort* untuk mengembangkan dan memperluas wawasan di bidang ilmu keperawatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hill Charles, W and Scott A Snell, (2004), "*Effects of Ownership, Structure and Control on Corporate Productivity*", *Academy of Management Journal*
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2007). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Kusnanto.(2004). *Manajemen Keperawatan Rumah Sakit*. Yogyakarta : Nuha Medika
- Robbins, Stephen P, (2001), *Organizational Behavior Concept, Controversiest, Applications*, Prentice Hall. Inc, Englewoods Cliffs
- Samsualam. (2008). *Analisis hubungan karakteristik individu dan motivasi dengan kinerja asuhan keperawatan di BP Rumah Sakit Umum Labuang Baji Makassar. Kinerja Asuhan Perawatan di BP Rumah Sakit Umum Labuang Baji Makassar.pdf*

Sujono. (2007). *Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Komitmen Organisasional terhadap kinerja perawat pelaksana di RSUD Malang.*

Martini. (2007). *Hubungan Karakteristik Perawat, Sikap, Beban Kerja, Ketersediaan Fasilitas, dengan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Rawat Inap BPRSUD kota salatiga.* <http://www.eprints.undip.ac.id//diunduh> tanggal 31 Oktober 2012

Stilia Maenist. (2009). *Ayo Kuliah.* Jakarta : Pustaka Medika.

Jekson Harliman Lingga. (2012). *The Influence of Motivation and Competition on the Performance of Nurse on Duty at Dr. Ferdinand Lumban Tobing Hospital in Sibolga.* Faculty of Public Health Universty of Sumatra Utara.

Juliani. (2007). *Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Pringadi Medan.* Jurnal kesehatan Universitas Sumatra Utara Medan.