

PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA PERAWAT TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) KOTA BANDUNG

Hera Wahyuni^{*1}, Erliany Syaodih², Dadang Kusnadi³

^{1,2,3}Program Studi Magister Manajemen, Universitas Adhiraja Reswara Sanjaya

Email: *herawahyuni9697@gmail.com, erliany.syaodih15@gmail.com,

dadangkusnadi@ymail.com

Abstrak

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi dan menganalisis bagaimana gambaran, pengaruh dan hubungan antara kemampuan dan motivasi mempengaruhi kinerja perawat di RSUD Kota Bandung. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 400 orang. sampel yang digunakan sebanyak 80 orang dengan menggunakan rumus *Slovin*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Instrumen statistik yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa secara parsial terdapat pengaruh kemampuan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan uji pengaruh secara simultan terdapat pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja dengan nilai probabilitas signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil tersebut sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci: Kemampuan, Motivasi kerja, Kinerja, Perawat.

Abstract

Factors that influence employee performance achievement are ability factors and motivation factors. Ability is the level of employee work that will greatly depend on the employee's own ability factors such as education level, knowledge, experience where with the level of ability. Motivation is the drive to fulfill various kinds of hierarchical needs, meaning that if the first need has been fulfilled, the third level of need arises and so on until the fifth level of need. The purpose of this study is to identify and analyze how the description, influence and relationship between ability and motivation affect the performance of nurses at the Bandung City Hospital. The population in this study was 400 people. The sample used was 80 people using the Slovin formula. This study is a quantitative study with a cross-sectional approach. The statistical instrument used is multiple regression analysis using validity tests, reliability tests, normality tests, heteroscedasticity tests, linearity tests. Based on the results of the study, that partially there is an influence of ability on performance with a significance value of 0.000 and there is an influence of motivation on performance with a significance value of 0.000. Based on the simultaneous influence test, there is an influence of ability and motivation on performance with a significance probability value of 0.000. Based on this, there is an influence of motivation and ability of nurses on performance.

Keywords: Ability, Work motivation, Performance, Nurse.

PENDAHULUAN

Perawat merupakan bagian integral dari sistem pelayanan kesehatan yang mempunyai peran sangat besar dalam pengembangan organisasi (Zulkarnain, 2022). Salah satu bagian tenaga kesehatan yang mempunyai peran penting dalam pemberian pelayanan kesehatan adalah perawat. Partisipasi perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan yang baik akan mendukung keberhasilan dalam pembangunan kesehatan

karena perawat bertugas selama 24 jam dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien. Kinerja perawat dapat dipahami sebagai hasil kerja dari perawat dalam organisasi sedangkan kinerja organisasi adalah keseluruhan hasil kerja yang dicapai oleh organisasi dalam satu periode tertentu.

Rumah sakit umum daerah (RSUD) kota Bandung merupakan rumah sakit yang dikelola oleh pemerintah kota Bandung yang memiliki visi terwujudnya rumah sakit prima yang berwawasan pendidikan. Adapun misi dari RSUD Kota Bandung yaitu mewujudkan pelayanan kesehatan berkualitas, terakreditasi dan mengutamakan mutu dan keselamatan pasien, mewujudkan kualitas sumber daya pelayanan kesehatan dan integrasi pendidikan serta menyelenggarakan tata kelola rumah sakit yang profesional dan mandiri. Dalam mewujudkan visi & misi tersebut, RSUD Kota Bandung dituntut memperhatikan kualitas pelayanan kesehatan, dan kualitas sumber daya manusia di dalamnya.

Berdasarkan Zulkarnain (2022) mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia di rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kinerja perawat. Berikut merupakan tabel kehadiran perawat RSUD Kota Bandung dalam 3 bulan terakhir.

Tabel 1. Tabel Kehadiran perawat RSUD Kota Bandung 3 Bula Terakhir

Bulan	Jumlah Perawat	Keterangan					
		Tidak hadir/hari	%	Terlambat/Hari	%	Cepat pulang/hari	%
Mei	380	9	2,4	7	1,8	13	3,4
Juni	400	10	2,5	6	1,5	10	2,5
Juli	400	10	2,5	10	2,5	14	3,5

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa jumlah perawat yang tidak hadir, terlambat atau cepat pulang. Tingkat kedisiplinan perawat masih rendah, hal ini terlihat dari meningkatnya jumlah keterlambatan perawat. Jumlah keterlambatan perawat pada bulan Mei sebanyak 1,8%, pada bulan Juni sebanyak 1,5%, dan pada bulan Juli sebanyak 2,5%. Keterlambatan bulan Juli mengalami peningkatan sebesar 1% dari bulan Juni. Permasalahan kinerja perawat tersebut dapat dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan terhadap salah satu kepala ruangan rawat inap, mengatakan bahwa pada bulan Juli 2023 terdapat setidaknya 4 – 5 perawat di ruangan yang terkadang datang terlambat pada saat dinas, dan terkadang ada yang bepergian keluar di luar jam istirahat tanpa izin serta terlihat masih kurangnya inisiatif perawat dalam melakukan pendekatan kepada pasien, kepala ruangan juga mengatakan bahwa ada beberapa perawat yang terkadang tidak ikut operan baik sebelum maupun sesudah melaksanakan dinas dengan alasan beragam, ada yang telat ada juga yang memang tidak bisa ikut karena ada kepentingan mendesak, sehingga hal tersebut terkadang menghambat komunikasi antar tim mengenai kondisi pasien pada saat operan *shift* dengan perawat yang selanjutnya.

Berdasarkan uraian diatas, perilaku kerja perawat yang dinilai kurang kondusif antara lain datang dan pulang sebelum waktunya, meninggalkan ruangan saat jam kerja, kurangnya inisiatif dalam melakukan pendekatan terhadap pasien merupakan permasalahan dari kinerja perawat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian korelasi dengan pendekatan *cross sectional*. Perolehan data selama penelitian dikumpulkan dengan instrumen kuesioner. Sampel dalam penelitian ini yaitu 80 perawat yang tersebar dalam 8 ruangan rawat inap di RSUD Kota Bandung. Adapun teknik pengambilan *sampling* dengan rumus Slovin dengan Tingkat kesalahan yang dikehendaki sebesar 10%. Uji Hipotesis dalam penelitian ini yaitu Uji regresi linear berganda untuk melihat pengaruh dua variabel independen terhadap variabel dependen, Uji t untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel secara individu terhadap variabel terikat, Uji F untuk mengetahui apakah semua variabel berpengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat, Uji R² (Uji koefisien determinasi) untuk mengukur seberapa jauh variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.94846657
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.037
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.536
Asymp. Sig. (2-tailed)		.936

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas diketahui nilai signifikansi sebesar $0,936 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Hasil Uji Linearitas

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas Variabel Y dan X1

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kemampuan	Between (Combined)		1568.905	25	62.756	2.383	.004
	Groups	Linearity	856.321	1	856.321	32.521	.000
		Deviation from Linearity	712.584	24	29.691	1.128	.348
	Within Groups		1421.895	54	26.331		
	Total		2990.800	79			

Berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh hasil output SPSS mengenai linearitas variabel kemampuan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai *deviation from linearity* sebesar $0,348 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa uji linearitas untuk variabel kemampuan sudah terpenuhi.

Hasil Uji Linearitas variabel Y dan X2

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas variabel Y dan X2

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Between Groups	1285.505	23	55.892	1.835	.033
Motivasi (Combined) Linearity	744.079	1	744.079	24.435	.000
Deviation from Linearity	541.425	22	24.610	.808	.703
Within Groups	1705.295	56	30.452		
Total	2990.800	79			

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil *output* SPSS mengenai linearitas variabel motivasi dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai *deviation from linearity* sebesar $0,703 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa uji linearitas untuk variabel motivasi sudah terpenuhi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.654	7.692		.215	.830
Kemampuan	-.061	.067	-.121	-.912	.365
Motivasi	.057	.072	.105	.794	.430

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil *output* SPSS mengenai variabel kemampuan dengan nilai signifikansi sebesar $0,365 > 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan tidak terjadi heteroskedastisitas. Selanjutnya pada variabel motivasi diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,430 > 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.128	12.555		3.276	.002
	Kemampuan	.387	.110	.378	3.525	.001
	Motivasi	.332	.118	.303	2.821	.006

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil *output* SPSS mengenai persamaan regresi linear berganda. Pada penelitian ini, variabel bebas terdiri dari kemampuan dan motivasi sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja. Persamaan regresi berganda yang digunakan yaitu :

$$Y = B_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Berdasarkan uraian diatas sehingga diperoleh persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 41,128 + 0,387 + 0,332 + e$$

- Nilai konstanta $B_0 = 41,128$ menunjukkan pengaruh positif variabel independen baik variabel kemampuan (X_1) ataupun variabel motivasi (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Artinya jika nilai variabel X_1 dan X_2 meningkat maka nilai variabel Y juga akan meningkat. Selain itu, apabila nilai X_1 dan X_2 sama dengan nol, maka nilai variabel kinerja sama dengan nilai konstanta yaitu sebesar 41,128.
- Koefisien regresi $b_1 = 0,387$ merupakan besarnya kontribusi kemampuan mempengaruhi kinerja. Koefisien regresi sebesar 0,387 menunjukkan bahwa kemampuan memiliki arah korelasi positif terhadap kinerja.
- Koefisien regresi $b_2 = 0,332$ merupakan besarnya kontribusi motivasi mempengaruhi kinerja. Koefisien regresi sebesar 0,332 menunjukkan bahwa motivasi memiliki arah korelasi positif terhadap kinerja

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.594 ^a	.353	.336	5.012

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan

Berdasarkan tabel di atas hasil analisis pengolahan data dengan menggunakan SPSS, diperoleh R^2 sebesar 0,336 merupakan indeks determinasi, yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat RSUD Kota Bandung sebesar 0,336 menunjukkan bahwa 33,6% kinerja perawat RSUD Kota Bandung dipengaruhi oleh variabel kemampuan dan motivasi, sedangkan sisanya 66,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji t Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja

Tabel 7. Hasil Uji t Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	69.535	7.828		8.883	.000
Kemampuan	.548	.098	.535	5.594	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi variabel kemampuan (X1) adalah sebesar 5,594 dan bernilai positif, nilai t tabel adalah 1,664 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja. Selanjutnya hasil nilai signifikansi adalah sebesar $0,000 < 0,05$.

Hasil Uji t Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Tabel 8. Hasil Uji t Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	45.237	13.385		3.380	.001
Motivasi	.547	.108	.499	5.083	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi variabel motivasi (X2) adalah sebesar 5,084 dan bernilai positif, nilai t tabel adalah 1,664 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Selanjutnya hasil nilai signifikansi adalah sebesar $0,000 < 0,05$ artinya bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil Uji F Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja

Tabel 9. Hasil Uji F Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1056.302	2	528.151	21.022	.000 ^a
Residual	1934.498	77	25.123		
Total	2990.800	79			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai F tabel yaitu sebesar 3,115 artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$

maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel kemampuan, motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi variabel kemampuan (X_1) adalah sebesar 5,594 dan bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja. Selanjutnya hasil nilai signifikansi adalah sebesar $0,000 < 0,05$ artinya bahwa variabel kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Dengan demikian, apabila kemampuan meningkat maka kinerja perawat juga akan meningkat dan sebaliknya apabila kemampuan menurun maka kinerja perawat juga akan menurun. Melalui pengujian hipotesis tersebut maka penelitian ini menjelaskan bahwa pengaruh kemampuan terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Bandung sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011) dalam (Yadnya, 2022) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi dalam pencapaian kinerja yaitu kemampuan.

Menurut Spencer dalam Alamsyah (2019) mengatakan bahwa hubungan antara kemampuan dengan kinerja sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan pegawai apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kemampuan yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang artinya jika mempunyai kemampuan yang tinggi maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alamsyah (2019) yang mengatakan bahwa terhadap kemampuan kerja diperoleh angka t -hitung (2,471) > t -tabel (2,039) dengan demikian kemampuan perawat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Chandra (2019) mengatakan bahwa variabel kemampuan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah sakit Umum Daerah Teluk Kuantan. Apabila kemampuan meningkat maka kinerja perawat juga akan meningkat dan sebaliknya apabila kemampuan menurun maka kinerja perawat juga akan menurun.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi variabel motivasi (X_2) adalah sebesar 5,084 dan bernilai positif. sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Selanjutnya hasil nilai signifikansi adalah sebesar $0,000 < 0,05$ artinya bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alamsyah (2019) yang mengatakan bahwa berdasarkan hasil penelitian terhadap motivasi kerja diperoleh angka t -hitung (12,800) > t -tabel (2,039) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja perawat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Karmadi (2019) mengatakan bahwa Pengaruh variabel motivasi kerja perawat (X_1) terhadap kinerja perawat (Y) di rumah sakit panti

Waluyo Surakarta positif, artinya apabila motivasi kerja perawat meningkat sebesar 1, maka dapat meningkatkan kinerja perawat (Y) di rumah sakit panti Waluyo Surakarta sebesar 0,402. Penelitian Rania (2021) mengenai hubungan motivasi dengan kinerja perawat di rumah sakit khusus mata masyarakat Provinsi Sumatera Selatan mengatakan bahwa hasil uji statistik didapatkan $p \text{ value } 0,001 \leq 0,05$ ini berarti ada hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di rumah sakit Khusus mata masyarakat Provinsi Sumatera Selatan tahun 2021. Dengan nilai OR 81,250 yang artinya responden yang mempunyai motivasi kurang baik akan berpeluang 81 kali untuk memiliki kinerja kurang baik dibandingkan dengan responden yang memiliki motivasi baik.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat. Perawat dengan motivasi baik cenderung memiliki kinerja yang baik pula. Motivasi dapat diperoleh dari dalam maupun dari luar, dapat berupa *reward* dalam bentuk finansial maupun non Financial untuk itu disarankan kepada pihak manajemen rumah sakit untuk terus mempertahankan dan meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan kesempatan yang lebih luas bagi karyawan untuk terus berkembang dan mendapat peluang yang lebih terbuka (Freska, 2022)

Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa nilai probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel kemampuan, motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, apabila kemampuan dan motivasi meningkat maka kinerja perawat juga akan meningkat dan sebaliknya apabila kemampuan dan kinerja menurun maka kinerja perawat juga akan menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2019) yang mengatakan bahwa variabel kemampuan dan motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perawat rumah sakit umum daerah teluk Kuantan. Snell dalam Chandra (2019) mengatakan bahwa kemampuan karyawan rendah akan menggunakan waktu dari usaha yang lebih besar dari pada karyawan yang berkemampuan tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Proses kinerja seorang perawat dapat berjalan dengan baik dan benar apabila motivasi memberikan dorongan kepada perawat dalam melaksanakan tugasnya. Namun demikian, motivasi yang baik tanpa didukung oleh kemampuan pegawai yang cukup juga tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal.

KESIMPULAN

Kemampuan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Bandung dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga apabila kemampuan meningkat maka kinerja perawat juga akan meningkat dan sebaliknya apabila kemampuan menurun maka kinerja perawat juga akan menurun. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Bandung dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga apabila motivasi meningkat maka kinerja perawat juga akan meningkat dan sebaliknya apabila motivasi menurun maka kinerja perawat juga akan menurun. Kemampuan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Kota Bandung dengan nilai signifikansi probabilitas sebesar $0,000 <$

0,05. Pada penelitian ini dilakukan penelitian dengan jumlah sampel yang lebih besar dengan melibatkan beberapa rumah sakit mengenai faktor-faktor yang secara teoritis mempengaruhi kinerja perawat dan bisa ditambahkan dalam variabel penelitian serta metode penelitian yang berbeda agar bisa diperoleh hasil yang lebih komprehensif terkait faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, A. N. (2019). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Calundu, Rasidin. (2018). Manajemen Kesehatan. Makasar : CV Sah Medika
- Chairina, Raden Roro Lia. (2019). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi kasus kinerja perawat rumah sakit). Sidoarjo : Zifatma Jawara
- Chandra, R. (2019). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Teluk Kuantan (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Duli, Nikolaus. (2019). Metode penelitian Kuantitatif : eberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi dan analisis data dengan SPSS. Yogyakarta : Deepublish
- Fauzyah, Nuridha. (2021). Pelibatan pasien dalam manajemen asuhan keperawatan. Yogyakarta : NEM
- Freska, Windi. (2022). Psikologi dalam profesi. Bantul : CV. Mitra Edukasi Negeri
- Handayani, Rika, Syamsuriyanti. (2021). Buku Ajar Sistem Pelayanan Kesehatan. Yogyakarta : CV. Bintang Semesta Media
- Hasibuan, Eva Kartika. (2020). Manajemen dan Strategi penyelesaian
- Handayani, U. (2020). Pengaruh Kemampuan Perawat Dan Motivasi Kerja Perawat Terhadap Kinerja Pelayanan Keperawatan Diruang Rawat Inap Rsud Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin Tahun 2020 (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Hatuwe, Masna. (2022). Variabel Intervening Mengelola kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai tidak tetap (PTT). Malang : Rena Cipta Mandiri
- Herman. 2021. Pengaruh Motivasi, Kepribadian, Pelatihan dan Karakteristik Pkerjaan Terhadap Keterlibatan Pekerjaan Pegawai DINas KEsehatan Pengendalian PENDuduk dan Keluarga Berencana Kota Tanjung Pinang.. Jurnal Inovasi Penelitian Vol.2 No.2, Hal 525.
- Karmadi, K. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta. Avicenna: Journal of Health Research, 2(2), 63-74.
- Khusairi, Halil. (2022). Peluang wisata budaya dan religi dalam meningkatkan kesejahteraan Masyarakat (pengaruh budaya kenduri tuai padi dan religiusitas terhadap kesejahteraan Masyarakat kerinci.Jawa timur : CV. Penerbit Qiara Media

- Kriyantono, Rachmat. (2006). Teknik praktis riset komunikasi disertai contoh praktis riset media, public relation, advertising, komunikasi organisasi, komunikasi pemasaran. Jakarta : KENCANA
- Madjid, Abd. (2016). Pengembangan kinerja guru melalui :kompetensi, komitmen dan motivasi kerja. Yogyakarta : Samudra Biru
- Mochtar, Imam. (2019). Hubungan antara motivasi kerja dan pengalaman kerja dengan kinerja guru madrasah. Jawa Timur : Uwais Inspirasi Indonesia
- Ni'mah, Syarifah.,dkk. (2022). MPOT Implementasi manajemen Pendidikan, pemasaran dan keuangan. Jawa Tengah : PT. Nasya Expanding Management
- Nugraha, Billy. (2022). Pengembangan Uji Statistik: Implementasi metode regresi linier berganda dengan pertimbangan uji asumsi klasik.Surakarta : CV. Pradina Pustaka Grup
- Ratanto, dkk. (2023). Manajemen Keperawatan. Jambi : PT Sonpedia Publishing Indonesia
- Renia Kurnia, R. K. (2021). Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Khusus Mata Masyarakat Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2021 (Doctoral dissertation, STIK Bina Husada Palembang).
- Sahrain, A. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Perawat terhadap Kualitas Pelayanan Kesehatan pada Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. Aloe Saboe Kota Gorontalo. *Islamic Economics and Finance Journal*, 1(1), 73-92.
- Sitorus, Raja Mauli Tua. (2020). Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Surabaya : Scopindo
- Sunatar, Bambang. (2022). Meningkatkan motivasi dan kinerja dosen pada perguruan tinggi. Sulawesi tengah : CV. Feniks Muda Sejahtera
- Soelistya, Djoko. (2022). Buku Ajar Kepemimpinan Strategis. Sidoarjo : Nizamia Learning Center
- Syahir. (2022). Metode Asuhan Keperawatan Profesional Berbasis Knowlede Management Dalam meningkatkan kinerja keperawatan di Rumah sakit. Rizmedia
- Wijoyo, Suparto, dkk.(2021). Strategi pengembangan AMO dalam meningkatkan kinerja BUMD Provini jawa timur. Surabaya : CV Jakad Media Publishing