

Hubungan Tingkat Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Instalasi Gawat Darurat RSU Kabupaten Tangerang

Shieva Nur Azizah Ahmad¹, Adistina Vera²

^{1,2} Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Tangerang, Shifa.ahmad14@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL:

Riwayat Artikel:

Tanggal di Publikasi: Juli 2019

Kata kunci:

Tingkat

Stres

Kinerja

Perawat

ABSTRAK

Perawat pelaksana di Instalasi Gawat Darurat sangat rentan mengalami stres. Hal ini dikarenakan Instalasi Gawat Darurat merupakan unit penting dalam operasional suatu rumah sakit, yaitu sebagai Pintu masuk bagi setiap pelayanan yang beroperasi selama 24 jam. Stres pada perawat sangat perlu diperhatikan, karena apabila seorang perawat mengalami stres yang tinggi akan berdampak pada kualitas pelayanannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Tingkat Stres kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Instalasi Gawat Darurat RSU Kabupaten Tangerang. Desain Penelitian ini adalah Desain Kuantitatif dengan metode Survei analitik *Cross Sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah Perawat Pelaksana di Ruang Instalasi Gawat Darurat RSU Kabupaten Tangerang, dengan Jumlah sampel 40 responden. Teknik Pengambilan Sampel adalah Total Sampel Populasi. Pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan kuesioner. Uji statistik yang digunakan *Chi Square*. Hasil Penelitian menunjukkan sebanyak 21 responden (52.5%) mengalami Tingkat stres Tinggi, sedangkan pada kinerja perawat sebanyak 19 responden (47.5%) memiliki Kinerja yang kurang baik. Terdapat Hubungan antara Tingkat Stres kerja dengan Kinerja Perawat (p Value= 0.002). Terdapat Hubungan yang signifikan antara Tingkat Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Instalasi Gawat Daurat RSU Kabupaten Tangerang. Perawat IGD lebih mengenal peran dan fungsinya sebagai perawat IGD dengan demikian bisa mengurangi stres kerja sehingga diharapkan lebih bisa mengelola stres kerja agar menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Abstrack

Avocational nurse in Emergency Department is vulnerable to become stress. This is because of Emergency Department is the most important unit in the operation of a hospital. Emergency Department is the first gate of the hospital service which is always operate in 24 hours. Stress in a nurse is very important to have more attention. This study aimed to determine the relationship between stress in working and nurse performance in Emergency Department of RSU Kabupaten Tangerang. The design of this study is Quantitative with Analytical survey *cross-sectional*. Population of this study is the vocational nurse in Emergency Department of RSU Kabupaten Tangerang and involves 40 respondents. Sampling technique of this study is Total Sample Population. Data were collected using a questionnaire which has been passed validity and reliability test. Data were analyzed using *Chi Square Test*. This study showed that majority of respondents has a high stress amount 52,5% and majority respondents has a poor performance amount 52,5%. There is a relationship between stress in working and nurse performance (p Value= 0.002). There is a significant relation between stress in working and nurse performance in Emergency Department of RSU Kabupaten Tangerang. Nurse of Emergency Department has to know the role and the function as an Emergency Nurse. The Nurse of Emergency Department should manage the stress in working to increase the nurse performance.

PENDAHULUAN

Rumah Sakit adalah Institusi Pelayanan Kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan serta paripurna yang terdiri dari berbagai Profesi kesehatan, fasilitas diagnostik dan terapi dalam sistem yang terkoordinasi (Siregar & Amalia,2011). Tujuan rumah sakit untuk memberikan pelayanan kesehatan yang prima akan dicapai jika didukung oleh tersedianya fasilitas kesehatan yang lengkap dan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Salah satu SDM yang sangat penting bagi Rumah sakit adalah tersedianya perawat yang berkualitas karena Tenaga keperawatan adalah salah satu tenaga kesehatan yang juga ikut dalam melaksanakan penanganan terhadap pasien.

Pelayanan yang diberikan berdasarkan pendekatan bio-psiko-sosial dan spiritual yang dilaksanakan selama 24 jam dan berkesinambungan merupakan kelebihan tersendiri dibandingkan pelayanan

Tuntutan dan kebutuhan asuhan keperawatan yang berkualitas dimasadepan merupakan tantangan yang harus dipersiapkan secara benar- benar dan ditangani secara mendasar, terarah dan sungguh-sungguh dari rumah sakit (Depkes.RI,2006).

Dalam menjalankan tugas dan profesinya perawat rentan terkena stres. Stres akibat kerja merupakan gangguan fisik dan emosional akibat ketidaksesuaian antara kapasitas, sumber daya atau kebutuhan pekerja yang berasal dari lingkungan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat memicuterjadinya stres karena beban kerja yang terkadang dinilai tidak sesuai dengan kondisi fisik,psikis dan emosionalnya (Saam dan Wahyuni,2013).

Stres pada perawat sangat perlu diperhatikan, karena apabila seorang

perawat mengalami stres yang tinggi akan berdampak pada kualitas pelayanannya. Seseorang yang mengalami stres mempunyai perilaku mudah marah, murung, gelisah, cemas dan semangat kerja yang rendah. Oleh karena itu ketikaseorangperawatterkena stres maka kinerja dalam memberikan pelayanan keperawatan akan menurun, dan pada akhirnya akan mendatangkan keluhan dari pasien(Saam dan Wahyuni, 2013). Perawat dirumah sakit memiliki tugas pada pelayanan rawat inap, rawat jalan atau poliklinik dan pelayanan gawat darurat. Instalasi Gawat Darurat (IGD) merupakan bagian dari rumah sakit yang menjadi tujuan pertama kali pasien yang mengalami keadaan darurat agar segera mendapatkan pertolongan pertama serta memerlukan pelayanan segera, yaitu cepat, tepat dan cermat untuk mencegah kematian dan kecacatan (Diah A, 2013).

Data survei *Self-reported Work-related Illness* (SWI) dalam *European Agency for Safety and Health at Work* (2009) menunjukkan bahwa perawat memiliki prevalensi stres tinggi yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut *The Daily* (2008), menemukan bahwa dua pertiga, atau 67% dari kepala perawat dan supervisor perawat dilaporkan mengalami stres kerja.

Hasil survei yang dilakukan oleh PPNI 2006 (dikutip dari Sridarta, 2012) menunjukkan bahwa sekitar 50,9% perawat yang bekerja di 4 provinsi di Indonesia mengalami stres kerja yaitu sering pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja yang tinggi dan menyita waktu. Data hasil Riset Kesehatan Dasar (Risikesdas, 2013) Provinsi dengan prevalensi gangguan mental emosional atau stres tertinggi adalah Sulawesi Tengah sebesar 11,6 %.

Dengan hasil observasi peneliti saat berada diruang IGD RSUD Kabupaten

Tangerang beberapa perawat diantaranya 2 perawat laki-laki dan 3 perawat perempuan mengatakan bekerja di IGD memiliki stres kerja yang tinggi Hal ini dikarenakan Instalasi Gawat Darurat merupakan unit yang penting dalam operasional Rumah Sakit, yaitu sebagai pintu masuk bagi setiap pelayanan yang beroperasi selama 24 jam. yaitu sebagai ujung tombak dalam pelayanan keperawatan rumah sakit, IGD harus melayani semua kasus yang masuk kerumah sakit dengan cekatan, tepat dan cermat sehingga harus bekerja lebih ekstra dan memiliki tanggung jawab yang besar dan tinggi. Perawat juga mengatakan hal-hal yang membuat stres kerja perawat adalah pasien yang terlalu ramai, pasien yang tidak sabaran, jadwal shif yang berlebihan, alat yang tidak lengkap dan kurangnya jumlah perawat dalam satu shift hal ini dikarenakan jumlah perawat yang bertugas saat dinas pagi hanya 7 perawat sedangkan di dalam IGD terbagi menjadi 3 ruangan yaitu ruangan triage yang terdiri dari 5 tempat tidur, Bedah 5 tempat tidur dan sistemik 18 tempat tidur, kesemua tempat tidur terisi penuh setiap hari. Hal tersebut membuat perawat merasa sedikit terganggu, serta merasa tidak nyaman saat bekerja dan dapat berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Hubungan Tingkat Stres Kerjadengan Kinerja Perawatdi Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Tangerang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara tingkat stres kerja dan karakteristik perawat (usia, jenis kelamin dan status pernikahan) dengan kinerja perawat di Ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Tangerang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan survey analitik, yaitu bertujuan untuk mencari hubungan antar variabel yang di teliti (Dharma, 2011). Penelitian ini menggunakan *pendekatan Cross sectional*, yaitu bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel dimana variabel independen dan variabel dependen diidentifikasi pada suatu waktu (Dharma, 2011). Pada penelitian ini variabel independen (X) adalah Tingkat stress kerja dan variabel dependen (Y) adalah kinerja perawat.

Populasi target dari penelitian ini adalah semua perawat pelaksana yang bekerja di Ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Tangerang yang berjumlah 40 orang perawat.

Tekhnik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah Total Sampel Populasi (Dharma, 2011). Adapun kriteria inklusi pada penelitian ini adalah: 1) Perawat yang bersedia menjadi responden, 2) Perawat pelaksana, 3) Perawat yang bekerja di Ruang Instalasi Gawat Darurat.

Tempat penelitian ini dilakukan di Ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Tangerang. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April sampai juni 2018.

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu analisis univariat dan bivariat bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian. analisis bivariat digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel dengan menggunakan prosedur pengujian statistik atau uji hipotesis. uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Chi Square*.

HASIL DAN PEMBAHASAN Hubungan Usia dengan Kinerja Perawat

Usia	Kinerja perawat			OR (95%CI)	PValue
	Kurang baik	baik	jumlah		
21-30 tahun	18 69.2%	8 30.8%	26 100%	0.825 0.179-0.378	0.11
>30 tahun	3 21.4%	11 78.6%	14 100%		
Jumlah	21 52.5%	19 47.5%	40 100%		

Dari hasil tabel menunjukkan hasil kinerja perawat yang baik terdapat pada responden berusia > 30 tahun sebanyak 11 responden (78.6%). Usia yang semakin meningkat akan meningkat pula kebijaksanaan kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan. Berfikir rasional, dapat mengendalikan emosi, dan bertoleransi terhadap pandangan orang lain. sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya (Hasibuan,2013).

Hasil Chi Square didapatkan *P-Value* $0.11 < 0.05$, maka H_0 ditolak H_a diterima yang artinya ada hubungan antara Usia dengan kinerja perawat perawat di Ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Tangerang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nelly (2016) yang berjudul faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap di RSUD Dr. Zubir Mahmud dengan hasil *P=Value* $0.008 < 0.05$ yang berarti terdapat hubungan usia dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Dr. Zubir Mahmud. penelitian ini berbanding terbalik dengan Rinaldi Palar dkk (2018) yang berjudul hubungan umur, masa kerja dan kepemimpinan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Manado dengan hasil *P=Value* $0.15 > 0.05$ yang berarti tidak terdapat hubungan antara umur dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Manado.

Hubungan Jenis kelamin dengan Kinerja Perawat

Jenis kelamin	Kinerja perawat		Jumlah	OR (95%CI)	PValue
	Kurang baik	baik			
Laki-laki	5 38.5%	8 61.8%	13 100%	0.825 0.179-0.378	0.37
perempuan	16 59.3%	11 40.7%	27 100%		
Jumlah	21 52.5%	19 47.5%	40 100%		

Dari hasil tabel menunjukkan bahwa kinerja perawat yang baik terdapat pada responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 13 responden dengan 8 (61.8%). Hal ini karena pria lebih agresif serta lebih mungkin memiliki pengharapan sukses dibandingkan para wanita (Robbins dan Judge, 2008).

Hasil *Chi Square* di dapatkan *P-Value* $0.37 > 0.05$ yang berarti H_0 diterima atau tidak terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja perawat. Tidak ada perbedaan penting antara pria dan wanita dalam hal kemampuan memecahkan masalah, menganalisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau sikap kemampuan belajar (Robbins dan Judge, 2008).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Radden (2016) yang berjudul Hubungan antara jenis kelamin dan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. V. L. Ratumbuang provinsi Sulawesi Utara dengan hasil *P=0.917 > 0.05* yang berarti H_0 diterima yaitu tidak terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja perawat. penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian Yuli Setyaningsih (2013) yang berjudul Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat di ruang rawat inap RSUD Ungaran dengan hasil *P=Value* $0.001 < 0.05$ terdapat hubungan antara Jenis kelamin dengan Kinerja Perawat

didapatkan hasil perawat perempuan memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan laki-laki. 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. yang berarti terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja perawat.

Hubungan Status Pernikahan dengan Kinerja Perawat

Status pernikahan	Kinerja perawat		Jumlah	OR (95%CI)	P Value
	Kurang baik	baik			
Menikah	8 33.3%	16 66.7%	24 100%	0.825 0.179-0.378	0.08
Belum menikah	13 81.2%	3 18.8%	16 100%		
Jumlah	21 52.5%	19 47.5%	40 100%		

Dari hasil tabel menunjukkan bahwa kinerja perawat yang baik terdapat pada responden yang sudah menikah berjumlah 16 responden (66.7%) hal ini karena seseorang yang sudah menikah akan memiliki pemikiran yang lebih matang dan bijaksana. serta tanggung jawab yang lebih tinggi (Purbadi dan Sofiana, 2006).

Hasil *Uji Chi Square* didapat $P = Value$ $0.008 < 0.05$ yang berarti H_0 ditolak Terdapat Hubungan anatara Status pernikahan dengan Kinerja Perawat. Status pernikahan seseorang sangat berpengaruh pada kualitas kerja yang dihasilkan seseorang. Seseorang yang sudah menikah membuktikan bahwa individu yang telah menikah akan meningkat dalam kinerja karena memiliki kinerja yang lebih matang dan bijaksana. Dan pernikahan menyebabkan

peningkatan tanggung jawab dan pekerjaan lebih berharga dan penting. Mayoritas Pekerja yang loyal dan puas terhadap pekerjaannya adalah pekerja yang telah menikah (Purbadi dan Sofiana, 2006).

Penelitian ini didukung oleh Fisella (2013) yang berjudul Hubungan karakteristik individual dengan kinerja perawat di ruang rawat inap penyakit dalam RSUD Datoe Binangking Kabupaten Bolang Mongondow didapatkan hasil $P = 0.000 < 0.05$ yang berarti terdapat Hubungan antara status pernikahan dengan kinerja perawat. Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian Pangky dkk, (2018) yang berjudul hubungan umur, status perkawinan dan motivasi kerja dengan kinerja praktik keperawatan jiwa Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr.V.L Ratumbusang Provinsi Sulawesi Utara. didapatkan hasil $P = Value$ 0.76 yang berarti tidak terdapat hubungan antara status perkawinan dengan kinerja praktik keperawatan jiwa Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr.V.L Ratumbusang Provinsi Sulawesi Utara.

Hubungan Stres dengan Kinerja Perawat

Stres Kerja	Kinerja perawat		Jumlah	OR (95%CI)	P Value
	Kurang baik	baik			
Stres Ringan	6 31.6%	13 60.4%	19 100%	0.185 0.48-0.715	0.028
Stres Berat	15 71.4%	6 28.6%	21 100%		
Jumlah	21 52.5%	19 47.5%	40 100%		

Dari hasil tabel terlihat menunjukkan hasil responden yang mengalami stres berat yang memiliki kinerja kurang baik sebanyak 15 responden (71.4%). Karena semakin meningkatnya stress cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja akhirnya, bila stres

terlalu tinggi, kinerja menurun karena stress mengganggu pelaksanaan kerja (Handoko, 2009).

Hasil *Chi Squared* didapatkan $P=Value$ $0.028 < 0.05$ yang artinya terdapat hubungan antara tingkat stres kerja dengan kinerja perawat penelitian ini didukung oleh Friska (2017) dengan judul pengaruh Beban kerja, stress kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat rumah sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru didapatkan hasil $P-Value$ $0.003 < 0.05$ maka dapat disimpulkan Terdapat hubungan yang signifikan antara stress kerja dengan kinerja perawat di

Rumah sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Hal ini tidak sesuai dengan teori Handoko (2009) stress kerja yang dialami oleh seseorang dapat membantu (fungsional) dalam meningkatkan kinerja. Tetapi dapat juga sebaliknya, yaitu dapat menghambat atau merusak (infungsional) kinerja. dan juga stres dapat membantu seseorang mengarahkan segala kemampuan yang dimilikinya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan.

KESIMPULAN

Karakteristik perawat dalam penelitian ini bahwa rata-rata umur perawat 28,41 – 31,04 tahun, berjenis kelamin perempuan sebanyak 27 responden (64%), perawat yang sudah menikah sebanyak 24 responden (57.1%), Tingkat stres berat sebanyak 21 responden (52.2%), Kinerja perawat yang masih kurang sebanyak 21 responden (52.2%). ada hubungan antara usia, status pernikahan dan tingkat stres kerja dengan kinerja perawat di ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Tangerang, tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja perawat perawat di Ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Tangerang.

Dapat menjadikan referensi untuk seluruh perawat di ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Tangerang harus lebih mengenal peran dan fungsinya sebagai perawat IGD dengan demikian bisa mengurangi stres kerja sehingga lebih bisa mengolah stres kerja agar menghasilkan kinerja yang lebih baik

Dapat meningkatkan atau menyediakan SDM yang memadai bagi perawat, menambah jumlah perawat yang bekerja dalam satu shift, dan mengurangi jadwal shift yang berlebihan, meningkatkan *refresing*/liburan dan melakukan *Capacity building* (membangun kebersamaan) bagi karyawan rumah sakit.

Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel yang dapat meningkatkan kinerja kerja seperti Motivasi, Pemberian reward, dan adanya dukungan serta jumlah kuesioner yang lebih banyak agar penelitian ini dapat lebih berkembang lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Depkes RI. (2006). *Instrument Evaluasi Penerapan Standar Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit*. Edisi 6. Jakarta: DepKes.
- Dharma Kelana. (2011). *Metodologi Penelitian Keperawatan*. Jakarta : CV. Trans Info Media.
- Diah, A. (2013). *Pengaruh Beban kerja terhadap stres perawat IGD Dengan dukungan sosial sebagai variabel moderating studi pada Rsup Dr. Kariadi Semarang*. fakultas Ekonomika dan bisnis: Universitas Diponegoro Semarang.
- Fisella, dkk. (2013). *Hubungan karakteristik individu dengan kinerja perawat di ruang rawat inap penyakit dalam rsud dateo*

- Binangkang kabupaten bolang Mongondow. Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran : Universitas Sam Ratulangi Persatuan Perawat Indonesia Kota Manado.*
- Friska Aprilia. (2017). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.* Fakultas Ilmu Ekonomi : Universitas Riau Pekanbaru Riau.
- Handoko, T. Hani. (2009). *Manajemen Cetakan Dua puluh.* Yogyakarta : Penerbit BPEE.
- Hasibuan. (2013). *manajemen sumber daya manusia edisi revisi cetakan 1* Jakarta : Bumi Aksara.
- Luknis Sabri, Sutanto. (2014). *Statistik Kesehatan.* Jakarta : Rajawali Pers : Jakarta.
- M. Bakri Priyodwi. (2008). *Hubungan Faktor Individu dan Organisasi Rumah sakit dengan stres kerja serta hubungan stres kerja dengan kinerja asuhan keperawatan perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD dr Soegiri Lamongan.* Program Ilmu Kesehatan : STIKES Muhammadiyah Lamongan.
- Miranda, Sefti, Vandri. (2017). *Hubungan antara stres kerja perawat dengan kinerja perawat di Instalasi Gawat Darurat dan Intensive Care Unit RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado.* Program Studi ilmu keperawatan fakultas kedokteran: Universitas Sam Ratulangi
- Nelly Malahayati. (2016). *Faktor-Faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Dr Zubir Mahmud.* Dosen program Studi Kebidanan : STIKES Bina Nusantara.
- Pangky Lucky dkk. (2018). *Hubungan umur, status pernikahan dan motivasi kerjadengan kinerja praktik keperawatan jiwa di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. V. L. Ratumbuang Provinsi Sulawesi Utara.* Fakultas Kesehatan Masyarakat : Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Raden R.O. (2016). *Hubungan Antara jenis kelamin dan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof D. V.L. Ratumbuang Provinsi Sulawesi Utar.* Fakultas Ilmu Kesehatan : Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Rinaldy Palar dkk (2018). *Hubungan umur, masa kerjas dan kepemimpinan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Manado.* Fakultas kesehatan Masyarakat : Universitas Sam Ratulangi.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi,* PT Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Yuli Setyaningsih. (2013). *Hubungan motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Ungaran.* Program Studi S1 Ilmu Keperawatan : STIKES Telogorejo Semarang.