

# HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RSUD Mgr. GABRIEL MANEK SVD ATAMBUA

OLEH  
CHINDY PRATIWI LALEL <sup>1)</sup>  
PIUS A. L. BEREK <sup>2)</sup>  
HANY TRIANA NAHAK <sup>3)</sup>

<sup>1) 2) 3)</sup> **Akademi Keperawatan Pemerintah Kabupaten Belu Jln. Wehor  
Kabuna Haliwen, Atambua Nusa Tenggara Timor. Post: 85711 Email:  
[francis\\_domin2012@yahoo.com](mailto:francis_domin2012@yahoo.com) Telepon 081280426042**

## ABSTRAK

Motivasi seseorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan yang akan diwujudkan melalui kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Mgr. Gabriel Manek, SVD Atambua. Penelitian ini menggunakan metode cross sectional dimana peneliti membagikan kuisioioner kepada perawat yang bersedia menjadi responden, setelah penelitian selesai, maka hubungan dengan responden juga berakhir disitu. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 160 orang perawat. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang berisi daftar pertanyaan kepada para responden. Daftar pertanyaan meliputi motivasi kerja perawat dan kinerja perawat. Teknik analisis data menggunakan analisa *descriptive statistics* yang dioperasikan melalui program SPSS 22. Jenis data variabel independen dan dependen berupa data kategorik sehingga analisis selanjutnya peneliti menggunakan uji *chi square*. Hasil analisa dengan *chi square* nilai didapatkan *p value* adalah sebesar 0,000 artinya terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Mgr. Gabriel Manek, SVD Atambua. Disarankan perlu adanya penelitian yang lebih lanjut mengenai hubungan karakteristik individu dan motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Mgr. Gabriel Manek, SVD Atambua

Kata kunci : Motivasi kerja, kinerja perawat.

**RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION WITH  
NURSE PERFORMANCE IN GENERAL HOSPITAL OF Mgr.  
GABRIEL MANEK SVD ATAMBUA**

By  
**CHINDY PRATIWI LALEL** <sup>1)</sup>  
**PIUS A. L. BEREK** <sup>2)</sup>  
**HANY TRIANA NAHAK** <sup>3)</sup>

<sup>1) 2) 3)</sup> **Nursing Academy of Belu Regency Jln. Wehor Kabuna Haliwen, Atambua  
East Nusa Tenggara. Post: 85711 Email: [francis\\_domin2012@yahoo.com](mailto:francis_domin2012@yahoo.com) Telepon  
081280426042**

**ABSTRACT**

Motivation begins with the need, desire and drive to act in order to achieve the needs or goals that will be realized through performance. This study aims to analyze the relationship between work motivation with nurse performance in General Hospital of Mgr Gabriel Manek, SVD Atambua. This study uses a cross sectional method where the researcher distributes questionnaires to nurses who are willing to become respondents, after the research is completed, the relationship with the respondents also ends there. The sample in this study amounted to 160 nurses. Data was collected using a questionnaire that lists questions to respondents. Questionnaires include nurse work motivation and nurse performance. Data analysis techniques used descriptive statistics analysis operated through the SPSS 22 program. The data types were independent and dependent variables in the form of categorical data so that the next analysis researchers used the chi square test. The results of the analysis with chi square values obtained p value = 0,000, it means that there is a significant relationship between work motivation and the performance of nurses in General Hospital of Mgr Gabriel Manek, SVD Atambua. It is recommended to have further research regarding the relationship of individual characteristics and work motivation with the performance of nurses in General Hospital of Mgr Gabriel Manek, SVD Atambua

Keywords: Work motivation, nurse performance.

**Latar Belakang**

Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaanya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi

dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya. Di rumah sakit, sumber daya manusia terbanyak yang berinteraksi secara langsung dengan pasien adalah perawat, sehingga kualitas pelayanan yang dilaksanakan oleh perawat dapat dinilai sebagai salah satu indikator baik atau buruknya kualitas pelayanan di rumah sakit. Dalam pengelolaan

sumber daya manusia, hal penting yang diperhatikan adalah upaya-upaya untuk memelihara hubungan yang kontinu dan serasi terhadap karyawan. Upaya tersebut berkenaan dengan kepuasan dan motivasi seorang perawat dalam bekerja. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan wujud dari persepsi perawat yang tercermin dalam sikap dan terfokus pada perilaku terhadap pekerjaan. Juga merupakan suatu bentuk interaksi manusia dengan lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda bahwa organisasi telah melakukan manajemen perilaku yang efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Mgr. Gabriel Manek, SVD Atambua. Menurut (Gillies, 1996) isi pekerjaan merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan isi/*content* dari pekerjaan atau tugas, yang disebut sebagai *motivating factors*; bila hal ini dipenuhi akan menimbulkan kepuasan kerja (*job satisfaction*). Oleh karenanya dikatakan bahwa faktor yang memotivasi seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan

berada pada pekerjaan itu sendiri, dan apabila hal tersebut tidak dipenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja (*no job satisfaction*).

Jumlah perawat di RSUD Mgr. Gabriel Manek, SVD Atambua sebanyak 592 orang perawat dan, Setiap tahunnya jumlah perawat bertambah. Menurut WHO tingkat motivasi kerja seorang perawat berkisar 32 % - 62,9 %, dan kinerja perawat 28,9%. Sedangkan tingkat motivasi kerja dan kinerja perawat di Indonesia sebesar 83,6%. Di NTT khususnya Kabupaten Belu tahun 2013 tingkat motivasi kerja dan kinerja perawat sebesar 59% jauh dari standar yang telah ditentukan, hal ini di pengaruhi oleh gaji atau imbalan yang di dapat.

*Motivating factors* terdiri dari beberapa factor, faktor-faktor tersebut diantaranya yaitu: Wewenang atau otonomi, Pengakuan, Kesempatan Berkarir, Penghargaan, Beban Kerja. Lingkungan Pekerjaan merupakan faktor yang diperlukan untuk mempertahankan tingkat kepuasan secukupnya dalam diri karyawan. Faktor-faktor tersebut bisa menjadi sumber untuk mempertahankan tingkat kepuasan secukup-

nya dalam diri karyawan. Faktor-faktor tersebut bisa menjadi sumber ketidakpuasan pada seseorang dan berkaitan erat dengan suasana lingkungan pekerjaan. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah: Kebijakan Organisasi, Hubungan dengan Atasan, Hubungan dengan Rekan Kerja, Imbalan, Kualitas Atasan Langsung, Kondisi Tempat Kerja (Gillies,1996).

Bila faktor-faktor tersebut diatas dipenuhi atau diperbaiki maka akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan kerja (*no job dissatisfaction*), tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena memang bukan sumber kepuasan kerja. Sebaliknya apabila tidak dipenuhi atau tidak ada perbaikan kondisi, maka akan mengakibatkan terjadinya ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*). Upaya yang dilakukan untuk memenuhi kepuasan kerja karyawan atau tenaga kerja, harus diberikan penghargaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Mgr. Gabriel Manek, SVD Atambua.

## Metodologi

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian analitik korelasi dengan pendekatan cross sectional yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja dan kinerja perawat di RSUD Mgr. Gabriel Manek, SVD Atambua. Jumlah sampel dalam peneni adalah 160 orang responden yang dipilih dengan menggunakan kuota sampling, dimana peneliti menyebarkan kuisisioner kepada sejumlah besar sampel yang ditentukan. Setelah mencapai kuota tersebut, maka proses pengumpulan data dihentikan. Adapun kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah 1) Bersedia menjadi responden; 2) Perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Mgr. Gabriel Manek, SVD Atambua; dan 3) Perawat pelaksana yang memiliki pendidikan minimal DIII, di Ruang Rawat Inap RSUD Mgr. Gabriel Manek, SVD Atambua.

Berkaitan dengan etika penelitian, peneliti menjelaskan tujuan dan manfaat penelitian kepada responden, selanjutnya responden yang bersedia menjadi responden deiberi kesempatan untuk menandatangani

lembar persetujuan menjadi responden. Dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti mendapat ijin dari Kaprodi Keperawatan Unimor, Direktur RSUD Mgr. Gabriel Manek, SVD Atambua.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner secara langsung kepada responden. Kuesioner tersebut merupakan angket tertutup yang terdiri dari dua bagian, yaitu bagian pertama yang terdiri atas pertanyaan-pertanyaan untuk memperoleh data pribadi responden dan bagian kedua yang digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari konstruk-konstruk yang dikembangkan dalam penelitian ini. Pernyataan-pernyataan dalam angket tertutup dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat dan diberi nilai atau skor, sebagai berikut: untuk dimensi motivasi kerja menggunakan skala bertingkat Likert sebagai berikut: 1: Sangat tidak setuju dengan pernyataan, 2: Tidak setuju, 3: Ragu – ragu, 4: Setuju, 5: Sangat setuju. Sedangkan untuk kinerja, akan dikaitkan dengan skala bertingkat

Likert sebagai berikut : 1: Tidak pernah dilakukan, 2: Kadang – kadang dilakukan, 3: Sebagian dilakukan, 4: Sering dilakukan, 5: Selalu dilakukan. Alat pengumpul data-data penelitian ini diperoleh dari Nursalam (2013) yang berisi 35 pertanyaan yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk motivasi kerja dan 25 pertanyaan untuk mengevaluasi kinerja perawat. Semua kuisoner ini telah dibakukan dan di uji validasi dan reliabel.

Data selanjutnya dilakukan analisa *univariat* dan *bivariat*. Analisa univariat bertujuan untuk mengidentifikasi prosentasi dari setiap variabel. Sedangkan analisis bivariat digunakan untuk menganalisa hubungan antara 2 variabel, yaitu Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat. Dilakukan analisis risiko untuk menilai besar risiko setiap variabel terhadap hubungan antar motivasi dengan kinerja perawat di RSUD Mgr. Gabriel Manek, SVD Atambua. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji *chi square* dengan kemaknaan  $p\ value < 0,05$ . Hasil penelitian ditampilkan dalam bentuk tabel dan diinterpretasikan secara naratif.

Tabel 1  
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia  
di RSUD Mgr. Gbriel Manek, SVD Atambua, 21 Januari – 21 Februari 2015  
(N:160)

Variabel	Mean Median	Standar Deviasiasi	Minimal Maximal	95% CI
USIA	26,58 26,00	4,372	20 56	25,90 - 27,26

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai rata - rata usia responden dalam penelitian ini adalah 26,58 tahun (95% CI: 25,90- 27,26 ), dengan standar deviasiasi 4,372. Usia termuda 20 tahun dan usia tertua 56 tahun. Dari hasil estimasi analisa data, 95% diyakini bahwa rentang usia responden dalam penelitian ini adalah 25,90-27,26 tahun.

Tabel 2  
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Kerja  
di RSUD Mgr. Gbriel Manek, SVD Atambua, 21 Januari – 21 Februari 2015 (N:  
160)

Variabel	Mean Median	Standar Deviasiasi	Minimal Maximal	95% CI
Lama kerja	4,39 3,00	4,602	1 32	3,67- 5,11

Tabel 2 menunjukkan bahwa rata - rata lama kerja responden dalam penelitian ini adalah 4,39 tahun (95% CI:3,67-5,11 ), dengan standar deviasiasi 4,602 . Lama kerja tercepat 1 tahun dan lama kerja terlama 32 tahun. Dari hasil estimasi analisa data, 95% diyakini bahwa rentang nilai lama kerja responden dalam penelitian ini adalah 3,67- 5,11 tahun.

Tabel 3  
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin  
di RSUD Mgr. Gabriel Manek, SVD Atambua, 21 Januari - 21 Februari 2015  
(N:160)

Variabel ( Jenis Kelamin)	Frekuensi	Presentase
L	31	19,4%
P	129	80,6%
Total	160	100%

Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 160 responden, terdapat 129 orang responden yang berjenis kelamin perempuan dengan presentase 80,6%, dan 31 orang responden lainnya berjenis kelamin laki- laki dengan presentase 19,4%.

Tabel 4  
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan,  
di RSUD Mgr. Gabriel Manek, SVD Atambua, 21 Januari – 21 Februari 2015 (N:  
160)

Variabel ( Pendidikan)	Frekuensi	Presentase
DIII	121	75,6%
S1	39	24,4%
Total	160	100%

Tabel 4 menunjukkan bahwa dari 160 responden, terdapat 121 orang responden tingkat pendidikannya adalah DIII Keperawatan dengan presentase 75,6%, dan 39 orang responden lainnya adalah S1 Keperawatan dengan presentase 24,4% .

Tabel 5  
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian  
di RSUD Mgr. Gabriel Manek, SVD Atambua, 21 Januari – 21 Februari 2015(N:  
160)

Variabel (Status Kepegawian)	Frekuensi	Presentase
PNS	37	17,8%
Kontrak	56	26,9%
Suka rela	67	32,2%
Total	160	100%

Tabel 5 menunjukkan bahwa dari 160 responden, terdapat 67 orang responden yang bekerja sebagai tenaga sukarela dengan presentase 32,2%, 56 orang responden yang bekerja sebagai tenaga kontrak dengan presentase 26,9%, dan 37 orang responden lainnya adalah pns dengan presentase 17,8%.

Tabel 6  
Motivasi Kerja Perawat di RSUD Mgr. Gabriel Manek. SVD Atambua, 21  
Januari - Februari 2015 (N:160)

Variabel	Frekuensi	Presentase
Motivasi kerja		
Baik	88	55%
Kurang baik	72	45%
Total	160	100%

Tabel 6 menunjukkan bahwa dari 160 responden, terdapat 88 orang responden yang memiliki motivasi kerja yang baik dengan presentase 55%, dan 72 orang responden lainnya memiliki motivasi kerja kurang baik dengan presentase 45%.



Tabel 7  
Kinerja Perawat di RSUD Mgr. Gabriel Manek, SVD Atambua, 21 Januari -  
21Februari 2015  
(N: 160)

Variabel	Frekuensi	Presentase
Kinerja Perawat		
Baik	52	32,5%
Kurang baik	108	67,5%
Total	160	100%

Tabel 7 menunjukkan bahwa dari 160 responden, terdapat 108 orang responden yang memiliki kinerja yang kurang baik dengan presentase 67,5%, dan 52 orang responden lainnya memiliki kinerja yang baik dengan presentase 32,5%.

Tabel 8  
Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat  
di RSUD Mgr. Gabriel Manek, SVD Atambua, 21 Januari – 21 Februari 2015(N:  
160)

Vaiabel	Kinerja Perawat						OR (95% CI)	P Value
	Baik		Kurang Baik		Total			
Motivasi Kerja:	F	%	F	%	F	%		
Kurang Baik	47	65.3	25	34.7	72	100	31.208 (11.201 – 86.925)	* 0.000
Baik	5	5.7	83	94.3	88	100		
Total	52	32.5	108	67.5	160	100		

\* Bermakna pada  $\alpha < 0,05$

Pada tabel 8, hasil analisa bivariat dengan uji *chi square* menunjukkan bahwa, terdapat 47 (65.3%) orang perawat yang memiliki motivasi kerja kurang baik namun menunjukkan kinerja yang baik, dan terdapat 83 (94.3%) orang perawatn yang memiliki motivasi kerja yang baik namun menunjukkan kinerja yang kurang baik. Analisis lebih lanjut ditemukan p value = 0.000 artinya terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Mgr. Gabriel Manek, SVD Atambua. Analisis lebih lanjut lagi ditemukan nilai OR nya sebesar 31.208 (95% CI ; 11.201 – 86.925) yang berarti perawat yang memiliki motivasi kerja yang baik memiliki peluang sebesar 31.208 kali untuk menunjukkan kinerja yang kurang baik.

## Pembahasan

Permasalahan yang di bahas dalam penelitian ini adalah hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Mgr. Gabriel Manek, SVD Atambua.

Dari hasil analisa univariat diketahui, terdapat 55% (88 orang) responden memiliki motivasi kerja yang baik dan hasil analisa bivariat terdapat 65,3% (47 orang) perawat yang memiliki motivasi kerja yang kurang baik namun memiliki kinerja yang baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nikmatul Fitri tahun 2007 tentang hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Tugurejo Semarang, hasil penelitian di dapatkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kerja tinggi yaitu 86,5% dan sedang 13,5%.

Motivasi Kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap, mental manusia yang memberi tenaga, mengarahkan, menyalurkan, mempertahankan, dan melanjutkan tindakan dan perilaku karyawan atau tenaga kerja (Tansuhaj, *et al* (1998)).

Sehingga peneliti berpendapat bahwa dari 160 responden terdapat 65,3% (47 orang) perawat pelaksana

di ruang rawat inap RSUD Mgr. Gabriel Manek, SVD Atambua memiliki motivasi kerja yang kurang baik namun memiliki kinerja yang baik. Motivasi kerja kurang baik salah satunya disebabkan karena belum adanya pemberian penghargaan dan kurangnya promosi kenaikan pangkat dan jabatan kepada petugas yang melakukan tugas dengan baik.

Dari hasil analisa univariat yang telah dilakukan, terdapat 67,5% (108 orang) perawat yang memiliki kinerja yang kurang baik dan hasil analisa bivariat, terdapat 94,3% (83 orang) perawat yang memiliki kinerja yang kurang baik namun memiliki motivasi kerja yang baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nikmatul Fitri tahun 2007 tentang hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Tugurejo Semarang, hasil penelitian di dapatkan bahwa 70,3% responden memiliki kinerja yang tinggi dan sebanyak 29,7% responden memiliki kinerja sedang.

Kinerja perawat merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan

atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu (Kinman *et al*, (2001)).

Peneliti berpendapat bahwa dari 160 responden, terdapat 94,3% (83 orang) perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Mgr. Gabriel Manek, SVD Atambua memiliki kinerja yang kurang baik namun memiliki motivasi kerja yang baik. Kinerja perawat yang kurang baik disebabkan karena kurangnya motivasi atau dorongan dari atasan dan diri sendiri.

Hasil analisa bivariat dengan uji *chi square* di dapatkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kerja yang baik namun menunjukkan kinerja yang kurang baik sebesar 94,3% (83 orang), dan terdapat 65,3% (47orang) perawat yang memiliki motivasi kerja kurang baik namun menunjukkan kinerja yang baik. Analisa lebih lanjut di dapatkan sig value atau p value 0,000 yang artinya terdapat signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Mgr. Gabriel Manek, SVD Atambua. Analisa lebih lanjut lagi di temukan nilai OR nya sebesar 31.208 (95% CI ; 11,201 – 86.925) yang berarti perawat yang

memiliki motivasi kerja yang baik memiliki peluang sebesar 31.208 kali untuk menunjukkan kinerja yang kurang baik. Peneliti berpendapat bahwa dari hasil penelitian terdapat 94,3%(83 orang) perawat pelaksana yang memiliki motivasi kerja baik namun menunjukkan kinerja yang kurang baik, sehingga perlu adanya penelitian yang lebih lanjut mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Mgr. Gabriel Manek, SVD Atambua. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nikmatul Fitri tahun 2007 dengan judul Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Tugurejo Semarang, hasil penelitian di dapatkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kerja tinggi yaitu 86,5% dan sedang 13,5%. Hasil kinerja menunjukkan bahwa 70,3% responden memiliki kinerja yang tinggi dan sebanyak 29,7% responden memiliki kinerja sedang.

## Kesimpulan

Hasil penelitian ditemukan 88 orang responden yang memiliki motivasi kerja yang baik dengan presentase 55%, dan 72 orang responden lainnya memiliki motivasi kerja kurang baik dengan presentase 45%. Dari 160 responden, terdapat 108 orang responden yang memiliki kinerja yang kurang baik dengan presentase 67,5%, dan 52 orang responden lainnya memiliki kinerja yang baik dengan presentase 32,5%. Sebagian besar responden memiliki motivasi kerja yang baik namun menunjukkan kinerja yang kurang baik sebesar 94,3% (83 orang), dan terdapat 65,3% (47 orang) perawat yang memiliki motivasi kerja kurang baik namun menunjukkan kinerja yang baik. Analisa lebih lanjut di dapatkan sig value atau p value untuk hubungan yang signifikan antara hubungan motivasi kerja dan kinerja perawat sebesar 0,000 artinya terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Mgr. Gabriel Manek, SVD Atambua. Analisa lebih lanjut lagi di temukan nilai OR nya sebesar 31.208 (95% CI; 11,201

– 86.925) yang berarti perawat yang memiliki motivasi kerja yang baik memiliki peluang sebesar 31.208 kali untuk menunjukkan kinerja yang kurang baik.

## Referensi

- Ali. ( 2001). Perawat Sebagai Pemberi Asuhan Keperawatan, Jakarta: EGC
- Amabile et al. (1994). *Salesperson Motivation to Perform and Job Satisfaction: A Sales Contest Participant Perspective,* *Journal of Personal Selling & Sales Management.*
- Amstrong, Michael. (1994). "Handbook of Personal Management Practise", 4th Edition, Kopan Page Ltd., London
- Anugrahini. (2014). Pedomam Teknik Penyusunan Karyan Tulis Ilmia Diplom III Keperawatan.
- Asmadi. (2008). Konsep Ilmu Keperawatan, Jakarta: Salemba Medika.
- Cooke. (1999). Control And Motivation In Sales Management through The Compensation Plan, *Journal Of Marketing Theory and P ractices.*

- Dayle P. And Wong. (1998). Marketing and Competitive Performance; An Empirical Study.
- Dessler. (1992). Management Sumber Daya Manusia,
- Fuad Mas'ud. (2004). Survai Diagnosis Organisasional, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Grant, Ken et al. (2001). The Role of Satisfaction With Territory Design on The Motivation, Attitudes, and Work Outcomes of Salespeople, *Journal of The Academy of Marketing Sciences*.
- Kinman et al. (2001). *The Role of Motivation to Learn in Management Education, Journal of Workplace Learning*.
- Luthans, Fred. (1995). Organizational Behavior, Seventh Edition, Boston.
- McNeese –Smith, Donna. (1996). Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment Hospital & Health Services Administration.
- Notoatmodjo. (2002). Ilmu Perilaku Kesehatan, Jakarta : Rineka Cipta
- Nursalam. (2011). Proses dan Dokumentasi Keperawatan, Jakarta; Salemba Medika.
- Robbins. Stephen P. (1996). Organizational Behavior Concept, Controversiest, Application, Eaglewoods Cliffs, Prentice Hall Inc.
- Tansuhaj. (1998). A Service Marketing Management Model: Integrating Internal and External Marketing Function, *The Journal of Service Marketing*.
- Vest M. J., Scott K.D., and Markham S.E. (1994). Self Rated Performance and Pay Satisfaction, Merit Increase Satisfaction and Instrumentally Beliefs In A Merit Pay Environment, *Journal of Business and Psychology*.