

# PENELITIAN ILMIAH

**ANALISIS  
PENGETAHUAN  
TENTANG  
PENGEMBANGAN KARIR DENGAN  
MOTIVASI BEKERJA**

**KORELASI  
PERAWAT  
MODEL**

*Correlation analysis of Nurse  
Knowledge About Career  
development Model With the  
motivation of Working*

**Rahmad Septian Reza\*)  
Zuryaty\*)  
) Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan  
(STIKes) Ngudia Husada Madura**

## **ABSTRACT**

**Background:** The government through the Minister of Health issued rules, so that hospitals are there in Indonesia have a system, including a model for career development of nurses. **Purpose:** The model is expected to enhance the nurse in doing his job. Because the results of the previous research found almost the majority, namely, 31.4% of nurses were less motivated and this figure is quite significant. Because of the existence of the required advanced knowledge related research nurse about career development model. **The research:** methods in this study using study cross sectional descriptive research designs, and correlation. The sample used as many as 68 nurses with appropriate criteria set forth, and tools to measure it with the questionnaire. Knowledge of career development model as a free variable, while the motivation to work as a variable. Analysis using correlation person now moment for variable knowledge of nurses about career development model and motivational work. **The results** showed that the nurse's knowledge about the model for career development both of 58.8%, less of 41.2%; good work motivation of 63.2%, less work and motivation of 36.8%. There is a relationship between nurse's knowledge about career development model with the motivation of nurses ( $p = 0.001 <$ ). **Discussion:** The expectation so that hospitals can maximize the succession system, especially with regard to the existing systems of units therein, i.e., awards, promotions, recognition and development.

**Keyword:** Knowledge, Career Development Model, Motivation

*Correspondence :* Rahmad Septian Reza, Jl. R.E.Martadinata, no. 45, Bangkalan, Indonesia.

## PENDAHULUAN

Perawat merupakan tenaga profesional yang sudah menempuh diperguruan tinggi disekolah, baik didalam dan luar negeri yang mengacu pada aturan UUD yang berlaku di Indonesia (KEMENKES, 2013). Menurut peraturan yang berlaku undang-undang, perawat adalah seorang petugas kesehatan yang memiliki wewenang untuk melakukan asuhan keperawatan. Bahkan perawat merupakan salah satu sumber daya yang penting, disebabkan 80% pelayanan kesehatan diberikan oleh perawat saat dirumah sakit (Baumann, A., 2010). Namun yang terjadi belakangan ini, Rumah Sakit memiliki banyak masalah terkait sumber dayanya, terutama masalah dari sumber daya perawat, baik individu atau organisasinya (Priyono, T., dkk., 2008; Julianus, A., 2002). Salah satu masalah dari berbagai masalah yang ada pada perawat adalah masalah motivasi dalam bekerja (Wuryanto, E., 2010; Iwan, W., 2010).

Motivasi bekerja adalah salah satu dari kegiatan untuk mencapai tujuan dari beberapa rencana yang ditetapkan (Anwar, K., 2013). Bila suatu rencana yang didasarkan dengan keinginan atau motivasi yang kuat, maka rencana tersebut akan tercapai dengan baik sesuai harapan yang diinginkan (Iwan, W., 2010). Ada banyak faktor yang mempengaruhi motivasi perawat dalam bekerja, yaitu faktor internal dan eksternal; faktor internal diantaranya kebutuhan, kebosanan, kelelahan, kematangan pribadi, dan tingkat pendidikan; sedangkan faktor eksternal, yaitu supervisi, status dan tanggung jawab, kondisi lingkungan,

kompensasi, karir, serta norma yang berlaku ditempat bekerja (Sayuti, 2016).

Beberapa penelitian dilakukan untuk mengetahui motivasi perawat dalam bekerja. Pertama penelitian yang dilakukan Kapalawi dan Noor, hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa perawat memiliki motivasi kerja di Rumah Sakit Stella Makasar sebanyak 22,8% yang memiliki motivasi baik (Makta, L.O., 2013). Sedangkan hasil penelitian Siregar di Rumah Sakit Umum Daerah Swadana Tarutung Tapanuli Utara, memaparkan hasil motivasi perawat saat bekerja dalam katagori baik, hasilnya 71,4%, tapi didapatkan motivasi kurang juga sebesar 28,6% (Marni, S., 2008). Selanjutnya penelitian lainnya yang dilakukan Yuliana, Kriswiharsi, dan Lilydi RS Semarang, didapatkan perawat memiliki motivasi yang begitu tinggi yakni sebesar 68,6%, sedangkan hampir sebagian perawat memiliki motivasi yang kurang dalam bekerja, yaitu 31,4% (Yuliana, 2011).

Pekerjaan yang tidak diimbangi dengan motivasi yang baik, akan membuat dampak yang buruk pada pemberian pelayanan yang akan diberikan. Motivasi yang rendah dalam bekerja akan menimbulkan banyak hal, yaitu: tidak memiliki semangat dalam bekerja, mempunyai pekerjaan tapi tidak sesuai dengan perencanaan dan apa yang menjadi tujuan, defisit rasa tanggung jawab ketika mengerjakan suatu pekerjaan, bersikap acuh tak acuh, tidak memiliki rasa percaya diri, dan ragu ketika saat mengambil kebijakan (Askolani, 2012).

Seorang perawat akan mempunyai motivasi tinggi, apabila terdapat tiga hal dalam dirinya:

pertama, terdapat hasil yang memuaskan untuk dirinya; kedua, pekerjaan yang dapat dilaksanakan dengan baik; ketiga, usaha yang telah dikerjakan mendapatkan hasil yang baik (Ainon, M., 2011). Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi perawat dalam melakukan pekerjaannya, antara lain adalah budaya organisasi, gaji yang diterima, hubungan dengan partner kerja, penilaian kinerja, dan model pengembangan/jenjang karir (Luthans, F., 2006).

Model pengembangan karir merupakan pengaplikasian dari banyak perencanaan karir untuk menetapkan perawat kepada posisi yang menyesuaikan dengan kompetensi, tingkat pendidikan, keahliannya, dan kemampuan (Marquis & Huston, 2010). Beberapa rumah sakit yang ada di Indonesia sudah menerapkan model pengembangan karir perawat, akan tetapi masih terdapat beberapa hambatan antara lain: bervariasinya penerapan model pengembangan karir perawat, masih belum optimalnya dari dukungan pimpinan institusi yang mana belum ada kebijakan dan ketentuan model pengembangan karir perawat, dan perawat masih tidak mengetahui model pengembangan karir secara baik (KEMENKES, 2013).

Perawat selama ini tidak memahami bahwasanya setiap pekerjaan ada level karir, dimana ia dapat mengembangkan karirnya sesuai kompetensi dan syarat ketentuan yang berlaku dalam tempat kerjanya (Marquis & Huston, 2010). Hal ini terjadi dikarenakan pengetahuan mereka tentang model pengembangan karir tidak baik, bahkan perawat hanya menganggap pengembangan karir sebagai

formalitas Rumah Sakit atau tidak berarti untuk dirinya. Pada bulan Desember tahun 2016 di Rumah Sakit Umum Anna Medika Madura, terdapat 3 (tiga) perawat yang berhasil diwawancarai dengan ruangan yang berbeda, terkait pengetahuan mereka terhadap model pengembangan karir. Perawat pertama memberikan keterangan yakni “saya kerja disini hanya ingin mencari pengalaman saja”. Berikutnya perawat kedua bersikap apatis dengan adanya model pengembangan karir, ia berkata “model pengembangan karir itu ya paling PK I, II dan III, tapi pekerjaannya tetap sama, itu hanya formalitas”. Sedangkan perawat yang lain mengatakan bahwa ia tidak mengetahui bila ada pengembangan karir. Setelah kita mengamati hasil wawancara diatas, bahwa pengetahuan perawat tentang pengembangan karir tidak baik. Padahal pengembangan karir akan memetakan kompetensi dan mendapatkan kompensasi sesuai level karirnya. Apabila pengembangan karir tenaga kesehatan baik, maka hal ini akan mempengaruhi pada motivasi dalam bekerja (KEMENKES, 2013; Sayuti, 2006).

Berdasarkan pemaparan diatas maka peneliti memiliki pendapat, apabila pengetahuan perawat mengenai model pengembangan karir di rumah sakit baik, maka motivasi juga menjadi baik dalam bekerja. Oleh karena itu diperlukan penelitian untuk memperoleh data yang pasti terkait korelasi kedua variabel tersebut.

## **BAHAN DAN METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian analitik dengan rancangan

*cross sectional* dengan rancangan penelitian deskriptif korelasi. Pendekatan *cross sectional* digunakan, karena pengukuran pengetahuan perawat tentang model pengembangan karir (variabel bebas) dan motivasi kerja (variabel terikat) dilakukan pada satu waktu pada perawat pelaksana RSUD Anna Medika Madura sebanyak 68 orang. Kriteria inklusi dan eksklusi responden perawat yakni bekerja sebagai perawat pelaksana dengan sudah bekerja dua belas bulan, dalam keadaan sehat dan tidak pada masa cuti lebih dari tiga puluh (30) hari, serta bersedia untuk menjadi responden penelitian. Tempat Penelitian dilakukan di RSUD Anna Medika Madura pada bulan November sampai dengan Desember 2016. Data akan dianalisa univariat untuk mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian yang terdiri dari usia, pendidikan, jenis kelamin, lama kerja, dan level karir. Analisa bivariat digunakan untuk mengetahui hubungan antara pengetahuan perawat tentang model pengembangan karir dengan motivasi bekerja.

## HASIL

**Tabel 1: Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Karakteristik Perawat di RSUD Anna Medika Madura November-Desember 2016, n=68 perawat**

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Umur		
- Muda (<30)	43	63,2
- Dewasa (31-50)	25	36,8
- Tua (>50)	0	0
Jenis Kelamin		
- Laki-laki	23	33,8
- Perempuan	45	66,2

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Pendidikan		
- DIII	34	50
- DIV	4	5,9
- S1	12	17,6
- Ners	18	26,5
Lama Kerja		
- Baru (<5th)	49	72,1
- Lama (>5th)	19	27,9
Level Karir		
- PK I	58	85,3
- PK II	10	14,7

Sumber : Data primer tahun 2016

Pada tabel 1 (satu) menunjukkan bahwa rata-rata umur perawat masih muda, dengan persentase 63,2%; katagori dewasa sebanyak 25 (36,8%). Juga pada tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas perawat ruang rawat inap di RSUD Anna Medika Madura adalah perempuan, yakni sebanyak 45 orang (66,2%). Sedangkan pendidikan perawat diruang rawat inap adalah DIII keperawatan sebesar 50% (34 orang); dan sisanya merupakan lulusan ners, S1 dan DIV. Kemudian tabel diatas menyimpulkan bahwa mayoritas perawat ruang rawat inap di RSUD Anna Medika Madura adalah pegawai baru, yakni bekerja <5 tahun sebanyak 49 orang, sedangkan sisanya >5 tahun. Perawat di ruang rawat inap RSUD Anna Medika Madura yang mempunyai jabatan PK I sebanyak 58 orang, dan 10 orang lainnya dengan level PK II.

**Tabel 2: Analisis Deskripsi Pengetahuan Perawat Tentang Model Pengembangan Karir dan Motivasi Bekerja di RSUD Anna Medika Madura Bulan November-Desember 2016; n=68 perawat**

Variabel	Mean	Median	S.D	Min-max
Pengetahuan Model Pengembangan Karir	51,22	51	5,34	36-59
Motivasi Bekerja	32,34	33	4,65	20-39

Sumber: Data tahun 2016

Pada tabel 2 (dua) diatas menggambarkan hasil deskripsi pengetahuan perawat tentang model pengembangan karir diperoleh nilai mean 51,22, median 51, standar deviasi 5,34, nilai minimal 36 dan nilai maksimal 59. Selanjutnya dari hasil ini peneliti bisa mengkatagorikan variabel pengetahuan perawat tentang model pengembangan karir dengan dua katagori menggunakan nilai median, yakni pengetahuan baik dan kurang. Variabel ini menggunakan median sebagai nilai pusat karena hasil uji normalitas diketahui bahwa data berdistribusi tidak normal. Dari hasil katagori didapatkan bahwasanya sebagian besar perawat di RSUD Anna Medika Madura mempunyai pengetahuan yang baik dengan persentase 58,8%, dan sisanya mempunyai pengetahuan yang kurang, yakni sebesar 41,2%.

Tabel hasil deskripsi motivasi bekerja diperoleh nilai mean 32,34, median 33, standar deviasi 4,65, nilai minimal 20 dan nilai maksimal 39. Selanjutnya dari hasil ini peneliti bisa mengkatagorikan variabel motivasi bekerja dengan dua katagori menggunakan nilai mean, yakni menjadi motivasi baik dan kurang. Variabel ini menggunakan mean sebagai nilai pusat karena hasil uji normalitas diketahui bahwa data berdistribusi normal. Hasil katagori didapatkan bahwasanya sebagian besar perawat

di RSUD Anna Medika Madura mempunyai motivasi bekerja yang baik dengan persentase 63,2%, dan sebesar 36,8% memiliki motivasi kurang.

**Tabel 3: Analisis Korelasi Pengetahuan Perawat Tentang Model Pengembangan Karir Dengan Motivasi Bekerja di RSUD Anna Medika Madura Bulan November-Desember 2016; n = 68 perawat**

	Pengetahuan Model Karir	Pengembangan Karir
Motivasi Bekerja	r = 0,437	p = < 0,001
		n = 68

Sumber : Data tahun 2016

Hasil uji diatas menunjukkan bawa nilai  $p$  value = <0,001 ( $\alpha=0,05$ ), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwasanya ada korelasi antara pengetahuan perawat tentang model pengembangan karir dengan motivasi bekerja perawat. Nilai koefisien korelasi hasil uji *Person product moment* menunjukkan 0,437 yang berarti hubungan positif, dan kekuatan korelasinya sedang.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan ada korelasi antara pengetahuan perawat tentang model pengembangan karir dengan motivasi bekerja di RSUD Anna Medika Madura. Hasil ini sesuai dengan hipotesis peneliti yang menyatakan bahwa pengetahuan perawat tentang model pengembangan karir mempunyai hubungan dengan motivasi bekerja. Hal yang sama diungkapkan oleh Bustanul dalam penelitiannya, bahwa pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi perawat dalam bekerja (Bustanul, A., 2010). Dalam penelitian lain juga

mengungkapkan bahwa ada hubungan yang erat antara pengetahuan perawat tentang model pengembangan karir dengan motivasi bekerja perawat (Jebul, S., 2011)

Senada dengan hasil penelitian ini, ada penelitian lainnya yang mengungkapkan bahwa pengetahuan tentang model pengembangan karir mempunyai pengaruh yang sangat erat terhadap memotivasi perawat dalam melakukan pekerjaannya (Siti, D.S., 2012). Pada hasil penelitian Adrianus juga mengungkapkan hasil yang serupa, bahwa motivasi kerja lebih baik ketika terealisasi model jenjang karir perawat (Adrianus, 2011).

Adanya korelasi antara pengetahuan model pengembangan karir perawat dengan motivasi bekerja, diakibatkan karena beberapa faktor, salah satunya faktor pengembangan. Dalam sistem pengembangan karir dapat memberikan kesempatan pada perawat untuk mengembangkan dirinya, baik dari segi pendidikan ataupun kompetensi (KEMENKES, 2013; Marquis & Huston, 2010). Perawat dapat mengembangkan pendidikan dari yang dimilikinya ke kualifikasi yang lebih tinggi, dan juga dapat mengembangkan kompetensi yang belum dimiliki dengan mengikuti seminar dan pelatihan.

Setelah diadakan sistem pengembangan karir, Rumah Sakit Umum Anna Medika Madura sangat aktif untuk mengembangkan para perawat, salah satunya dengan meningkatkan pengetahuan perawat melalui pendidikan. Hal ini dapat kita lihat pada kuesioner pengetahuan model pengembangan karir poin 9, bahwa sebagian besar (82,3%) perawat menyatakan bahwa

RSU Anna Medika Madura memberikan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan bagi perawat. Oleh sebab itu dengan adanya pengembangan ini membuat para perawat semakin termotivasi dalam bekerja (Yuyun, F.R., 2006; Flaina, A., 2010)

Hal lainnya terkait pengembangan perawat, yakni pengembangan kompetensi bagi perawat. RSU Anna Medika sudah berkomitmen untuk mendukung penuh segala kebijakan yang ada pada sistem pengembangan karir, salah satu dukungan yang diberikan adalah program peningkatan kompetensi melalui pemberian seminar dan pelatihan. Hal ini bisa dilihat pada kuesioner pengetahuan tentang model pengembangan karir poin 6, bahwasanya sebagian besar perawat (66,2%) menyatakan jika RSU Anna Medika Madura secara rutin mengadakan pelatihan untuk peningkatan kompetensi, sebagai upaya mendukung sistem pengembangan karir. Dengan adanya program seminar dan pelatihan ini memberikan pengetahuan yang luas. Selain itu, ilmu yang baru juga memberikan dorongan bagi perawat untuk melakukan asuhan keperawatan yang bermutu (Nursalam, 2011; Flaina, A., 2010)

Faktor lain yang memberikan hasil adanya hubungan antara variabel pada penelitian ini, yakni pengakuan; yang dimaksud pengakuan didalam pengembangan karir adalah terkait status pekerjaan dan prestasi kerja (KEMENKES, 2013; Bustanul, A., 2010). Perawat akan memiliki motivasi yang baik apabila ada kejelasan status dalam pekerjaannya, apakah ia sebagai tenaga kontrak atau tetap. Perawat di RSU Anna Medika Madura dalam

hal terkait pengembangan karir, mereka tidak hanya diakui dalam hal peningkatan imbalan berbentuk uang saja, namun perawat diakui dalam status dalam pekerjaannya. Perihal ini bisa dilihat dalam jawaban kuesioner pengetahuan perawat tentang model pengembangan karir poin 15, bahwa 70,6% mereka menyatakan bahwa pengakuan tidak hanya berbentuk uang, namun juga pengakuan lainnya terkait pekerjaannya.

Begitu juga dengan prestasi kerja perawat, model pengembangan karir di RSUD Anna Medika Madura sangat menghargai kinerja baik pegawainya. Hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner pengetahuan perawat tentang model pengembangan karir pada poin 13, bahwasanya mayoritas (86,8%) perawat menyatakan dengan adanya sistem pengembangan karir, rumah sakit lebih menghargai kinerja mereka. Perawat lebih memiliki motivasi bila hasil pekerjaannya diakui oleh Rumah Sakit, baik itu berbentuk materi ataupun non materi; bentuk non materi biasanya seperti pujian dari atasan kepada bawahannya (Bustanul, A., 2010). Perihal keinginan pengakuan non materi ini bisa dilihat pada kuesioner motivasi poin 2, yakni sebagian besar perawat (63,2%) mengaku bahwa mereka merasa senang bila hasil kerjanya dipuji oleh atasan mereka.

Salah satu faktor lain yang sangat terkait hubungannya antara pengetahuan pengembangan karir perawat dengan motivasi bekerja, yaitu pekerjaan yang menantang (KEMENKES, 2013; Maruis & Huston, 2010). Sistem pengembangan karir dengan kompleksitas kompetensi mengandung konsekuensi dan tanggung jawab setiap levelnya.

Makin tinggi level karirnya, maka semakin tinggi pula tanggung jawab dan target pencapaian kompetensinya. Hal ini menjadi tantangan para perawat agar terus mengembangkan dirinya. Tantangan dalam pekerjaan tujuannya untuk mengurangi kebosanan dalam bekerja (Robbins, P.S., 2006). Walau pekerjaan semakin menantang dan banyaknya target kompetensi, tidak membuat perawat kehilangan motivasi dalam bekerja, bahkan dengan adanya sistem sistem karir semangatnya semakin tinggi. Pembuktiannya dalam hal ini bisa dilihat pada kuesioner motivasi bekerja perawat poin 11, bahwa sebagian besar perawat (69,1%) mempunyai semangat bekerja sejak diberlakukan sistem pengembangan karir.

Terkait perihal pengembangan, pengakuan, dan pekerjaan yang menantang, ada beberapa perawat yang memiliki pengembangan berbeda dengan perawat yang lainnya. Pada pengembangan, bisa dilihat kuesioner pengetahuan pengembangan karir poin 9, ada sebagian kecil perawat (17,6%) menyatakan rumah sakit tidak memberikan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuannya. Selanjutnya pada poin 15 dalam kuesioner pengembangan karir, ada beberapa perawat (29,4%) mengaku bahwa pengakuan dari rumah sakit hanya berbentuk uang saja. Begitu juga perihal pekerjaan yang menantang, dalam isian kuesioner pengembangan karir poin 7, beberapa perawat (16,2%) merasa dirinya tidak tertantang dengan adanya pengembangan karir sehingga ia tidak mau berkompetisi untuk menaikkan level karirnya. Dari hasil inilah didapati adanya

hubungan antara pengetahuan perawat tentang pengembangan karir dengan motivasi bekerja, namun kekuatan hubungannya pada katagori sedang.

Harapannya Rumah Sakit dapat memaksimalkan model pengembangan karir yang telah ada, sehingga motivasi bekerja perawat dapat ditingkatkan. Sebab walau sebagian besar (63,2%) perawat memiliki motivasi yang tinggi, namun ada beberapa (36,8%) perawat memiliki motivasi yang kurang. Dengan memaksimalkan sistem pengembangan karir yang sudah ada, Rumah Sakit mampu meningkatkan persentase perawat yang memiliki motivasi baik dan mengurangi jumlah perawat dengan motivasi kurang.

### **KESIMPULAN**

Pada penelitian ini diperoleh karakteristik perawat rawat inap, yakni perawat berumur dimasa produktif dengan rata-rata 29 tahun berjenis kelamin perempuan, sebagian besar DIII, dan level karir klinik I. Perawat memiliki pengetahuan yang baik tentang model pengembangan karir dan memiliki motivasi bekerja yang baik juga. Kemudian ada hubungan antara pengetahuan perawat tentang model pengembangan karir dengan motivasi bekerja.

### **SARAN**

Manajemen keperawatan di Rumah Sakit diharapkan dapat mengupayakan model pengembangan karir, pada sistem bidang yang ada didalamnya, yakni pengembangan pegawai, promosi jabatan dan penghargaan yang layak. Pada sub sistem pengembangan, rumah Sakit mampu membuat

persyaratan yang jelas bagi perawat yang melanjutkan pendidikan lebih tinggi. Juga pada sub sistem promosi, rumah sakit membuat ketentuan atau syarat bagi yang ingin meningkatkan level karirnya. Selanjutnya pada sub sistem penghargaan, upah yang diterima mengacu pada kompetensi perawat. Bagi perawat untuk proaktif mencari tahu perihal sistem pengembangan karir beserta sub sistem didalamnya, sehingga informasi yang akurat dapat memberikan pengetahuan dan membentuk pengetahuan yang baik.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adrianus. Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Perawat di Ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD. Prof. DR. W.Z. Johannes Kupang. Semarang: FIK Universitas Diponegoro. 2011.
- Ainon M. 11 Teori dan Prinsip Motivasi di Tempat Bekerja. Selangor; PTS *Profesional Publishing*; 2011.
- Anwar K. Manajemen dalam keperawatan dan prospektifnya: teori, kosep, dan aplikasi. Jakarta: FKUI; 2013.
- Askolani. Pengaruh Peran Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia; 2012.
- Baumann A. *Positive Practice Environment: Quality Workplace = Quality Patient Care*. [Serial Online]. 24 Januari 2010. [internet]. [Http://www.icn.ch/matters\\_ppe.htm](http://www.icn.ch/matters_ppe.htm). diakses 02 Desember 2016

- Bustanul, A. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Perawat di Unit Rawat Inap RSUD Puri Husada Tembilahan. FKM-UI. 2010.
- Flaina, A. Analisis Motivasi Kerja Tenaga Perawat Gigi di Rumah Sakit Gigi Dan Mulut Universitas Trisakti. Jakarta: FKM-UI. 2010.
- Iwan W. Hubungan Persepsi Perawat Tentang Profesi Keperawatan, Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD dr. Slamet Garut. Jakarta: Program Pasca Sarjana Magister Ilmu Keperawatan UI; 2010.
- Jebul S. Hubungan Persepsi Tentang Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat RSUD Banyumas. Jakarta: Program Studi Magister Ilmu Keperawatan UI; 2011.
- Julianus A. Malpraktik Dalam Keperawatan. Jakarta: EGC; 2002.
- Kementerian Kesehatan RI. Permenkes RI nomor 17 tentang izin dan penyelenggaraan praktik perawat. 2013.
- Luthans, F. Perilaku organisasi. Edisi 10. Yogyakarta: ANDI; 2006.
- Makta L,O. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat Pelaksana di Unit Rawat Inap RS. Stella Maris Makasar. Makasar: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanudin; 2013.
- Marni S. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Swadana Tarutung Tapanuli Utara. Medan: Magister Kesehatan Universitas Sumatra Utara; 2008.
- Marquis & Huston. *Leadership roles and management function in nursing: theory and application*. USA: Lippincot Williams and Wilkins Inc; 2010.
- Nursalam. Manajemen keperawatan: aplikasi dalam praktik keperawatan profesional. Jakarta: Salemba Medika; 2011.
- Priyono T, Laila N. Perkembangan Sumberdaya Manusia: Diantara Tantangan dan Peluang. Jakarta: LIPI Press; 2008.
- Robbins P,S. Perilaku organisasi. Edisi Bahasa Indonesia, edisi 10. Jakarta: PT. Indeks; 2006.
- Sayuti. Motivasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi. Jakarta: Ghalia Indonesia; 2006.
- Siti, D, S. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Dalam Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Banda Aceh. Sumatera: FKM UNSUT. 2012.
- Wuryanto, E. Hubungan Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Tugurejo Semarang. Jakarta: Program Pasca Sarjana FIK UI; 2010.

- Yuliana. Hubungan Antara Supervisi, Motivasi Perawat Dengan Kelengkapan Pengisian Dokumen Asuhan Keperawatan di RSUD Tugurejo. Semarang: Universitas Dian Nuswantoro; 2011.
- Yuyun, F.R. Hubungan Tingkat Pendidikan Perawat Terhadap Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di RSUD Majalengka. Jakarta: FIKUI. 2006.