

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI BBKPM SURAKARTA

Syadda Septia Riska¹, Indriyati², Ahmad Syamsul Bahri³

Latar Belakang: Kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya sebagai hasil dari suatu pekerjaan, tetapi termasuk proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan, kepuasan, serta berkontribusi pada ekonomi. Kinerja perawat dipengaruhi oleh banyak hal, diantaranya kepuasan dan motivasi kerja. Kepuasan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, motivasi kerja merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Tujuan: Menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja perawat di BBKPM Surakarta.

Metode: Penelitian ini merupakan kuantitatif menggunakan rancangan deskriptif korelasional dengan pendekatan *cross-sectional*. Populasi penelitian adalah seluruh perawat di BBKPM Surakarta yang berjumlah 43 perawat, sampel terambil 33 perawat dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Instrumen penelitian berupa kuesioner kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja perawat. Teknik analisis data menggunakan analisis *chi square*.

Hasil: (1) Sebagian besar responden menyatakan tingkat kepuasan kerja di BBKPM Surakarta termasuk kategori cukup (57,6%). (2) Sebagian besar responden menyatakan tingkat motivasi kerja di BBKPM Surakarta termasuk kategori baik (54,5%). (3) Sebagian besar responden menyatakan tingkat kinerja di BBKPM Surakarta termasuk kategori baik (63,6%). (4) Ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat di BBKPM Surakarta (sig. 0,0001). (5) Ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di BBKPM Surakarta (sig. 0,0001).

Simpulan: Terdapat hubungan antara kepuasan dan motivasi kerja dengan kinerja perawat di BBKPM Surakarta.

Kata Kunci: Kepuasan kerja, motivasi kerja, kinerja perawat

-
- 1) Mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Sahid Surakarta
 - 2) Dosen Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Sahid Surakarta
 - 3) Dosen Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Sahid Surakarta

PENDAHULUAN

Keperawatan sebagai bentuk pelayanan profesional adalah bagian integral yang tidak terpisahkan dari pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Hal ini ditekankan dalam Undang-Undang RI No.36 tahun 2009 tentang Kesehatan, yang dilakukan dengan pengobatan dan atau perawatan. Keperawatan merupakan upaya untuk menuju derajat kesehatan yang maksimal berdasarkan potensi yang dimiliki dalam menjalankan kegiatan dalam bidang promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif dengan menggunakan proses keperawatan (Keliat, 2010)

Pelayanan keperawatan yang berkualitas dan profesional merupakan target yang ingin dicapai untuk meningkatkan mutu pada Rumah Sakit. Hal tersebut dapat dicapai melalui kinerja perawat yang baik. Menurut Hasibuan (2009) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan,

pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Pada kenyataannya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya sebagai hasil dari suatu pekerjaan, tetapi juga termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pasien, serta berpengaruh terhadap kontribusi pada ekonomi.

Kinerja perawat dipengaruhi kepuasan kerja dan motivasi kerja perawat. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*jobstatisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2009).

Motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-

besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan, dapat disimpulkan bahwa motivasi pada dasarnya adalah interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya dan merupakan suatu alasan seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya (Siagian, 2010).

Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Surakarta adalah Unit Pelaksanaan Teknisi dari Departemen Kesehatan dibawah Direktorat Jendral Bina Kesehatan Masyarakat. Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBPKM) Surakarta yang terletak di Jl. Prof. dr. R. Soeharso No. 28 dengan lahan seluas 19830 m² ini mempunyai unit pelayanan yang terdiri Unit Gawat Darurat (UGD), Unit Perawatan atau *One Day Care* (ODC), dan Unit Rawat Jalan (URJ) yang terdiri dari klinik umum, klinik non TB, klinik TB, klinik anak, dan klinik eksekutif.

Sistem pelayanan BBKPM

Surakarta berbeda dari pelayanan kesehatan yang lainnya yaitu tidak hanya mengacu pada Unit Kesehatan Perorangan (UKP) dan Unit Kesehatan Masyarakat (UKM). Berikut adalah data tenaga kerja yang berada di BBKPM Surakarta:

Tabel 1. Data Jumlah Tenaga Kerja di BBKPM Surakarta

Tenaga Kerja	Jumlah	Persentase
Dokter	8	10,5
Non Medis	25	32,9
Perawat	43	56,6
Jumlah	76	100,0

Sumber: Data Internal BBKPM Surakarta (2018)

Tabel 1 menunjukkan bahwa tenaga kerja yang paling banyak adalah perawat (56,6%), di rumah sakit perawat memiliki peran yang penting. Kemajuan suatu rumah sakit ditentukan oleh kualitas perawat, apabila kinerja perawat baik, maka akan meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit. Tenaga keperawatan merupakan *the caring profession* yang memiliki peranan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Hasil observasi awal kinerja

perawat tahun 2017 rata-rata berada pada *range* nilai 66-85 yang artinya cukup. Indikator skor penilaian kinerja di BBKPM Surakarta yaitu: sangat baik (>95), baik (86-95), cukup (66-85), kurang (51-65), dan sangat kurang (<50). Berdasarkan hasil penilaian kinerja tahun 2017, kinerja perawat belum mencapai nilai maksimal yang ditetapkan oleh pihak rumah sakit yaitu (86-95) yang artinya baik. Penilaian kinerja meliputi sikap kerja dan perilaku, pelaksanaan prosedur, serta kemampuan penerapan standar asuhan keperawatan.

Hasil observasi di Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Surakarta, didapatkan adanya indikasi ketidakpuasan dan kurang motivasi yang ditunjukkan oleh perawat baik dengan membicarakan pekerjaan yang lebih baik dan adanya keinginan untuk keluar apabila mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Kondisi tersebut bila tidak disikapi dan dikelola dengan baik oleh pihak manajemen, akan dapat menjadi masalah yang bisa merugikan.

Ketidakpuasan kerja tentunya akan berdampak pada kinerja perawat. Jika kinerja perawat kurang baik, maka penilaian tingkat pelayanan rumah sakit juga akan kurang. Hal ini dapat mengakibatkan berkurangnya loyalitas pasien terhadap rumah sakit tersebut sehingga penghasilan rumah sakit juga dapat berkurang.

Hasil wawancara dengan kepala bagian keperawatan dari 5 tahap yang harus dilakukan biasanya perawat kadang hanya dapat melakukan 2-3 tahap saja oleh karena itu harus dilanjutkan oleh rekan kerja pada *shift* berikutnya. Sebelum pergantian *shift*, ada perawat yang belum sempat memberikan keterangan kepada perawat penggantinya karena keterbatasan waktu. Hal tersebut karena keterbatasan waktu dalam satu *shift*, sehingga kadang laporan asuhan keperawatan tidak dapat dilaksanakan secara maksimal.

Berdasar latar belakang di atas, maka peneliti mengajukan judul: Hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja perawat di BBKPM Surakarta.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian deskriptif korelasional yaitu penelitian yang terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat membutuhkan jawaban apa dan bagaimana. Rancangan penelitian ini bertujuan mencari hubungan antar variabel (Hidayat, 2014).

Rancangan pendekatan yang digunakan adalah *cross-sectional* (potong lintang) yaitu suatu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antar faktor-faktor resiko dengan efek cara pengumpulan data pada suatu saat. Subjek penelitian hanya diobservasi sekali saja dan pengukurannya dilakukan terhadap status karakter saja pada variabel saat pemeriksaan (Notoatmodjo, 2012).

Penelitian ini populasi penelitian adalah seluruh perawat di BBKPM Surakarta yang berjumlah 43 perawat. Penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 33 perawat dengan berdasarkan pertimbangan inklusi dan eksklusi. Berdasarkan kriteria pengambilan

sampel di atas maka ditentukan sampel penelitian berjumlah 33 perawat. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*.

Penelitian ini menggunakan analisa data dengan tiga cara yaitu: univariat, bivariat. Analisa univariat pada penelitian ini adalah umur, jenis kelamin, pendidikan. Hasil perhitungan ditampilkan dalam bentuk tabel yang berisi jumlah responden dan persentase. Uji hipotesis bivariat dilakukan dengan uji *Chi Square* dengan taraf signifikansi 5% (0,05).

HASIL PENELITIAN

Tabel 2. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja	Distribusi Frekuensi	
	Frekuensi	Persentase
Cukup	19	57,58
Baik	14	42,42
Total	33	100,00

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan dari 33 perawat yang dijadikan sampel penelitian paling banyak menyatakan kepuasan kerja termasuk kategori cukup, yaitu

sebanyak 19 perawat (57,58%), dan sebanyak 14 perawat (42,42%) yang menyatakan kepuasan kerja termasuk kategori baik.

Tabel 3. Motivasi Kerja Perawat

Motivasi Kerja	Distribusi Frekuensi	
	Frekuensi	Persentase
Cukup	15	45,45
Baik	18	54,55
Total	33	100,00

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan dari 33 perawat yang dijadikan sampel penelitian paling banyak menyatakan motivasi kerja termasuk kategori baik, yaitu sebanyak 18 perawat (54,55%), dan sebanyak 15 perawat (45,45%) yang menyatakan motivasi kerja termasuk kategori cukup.

Tabel 4. Kinerja Perawat

Kinerja Perawat	Distribusi Frekuensi	
	Frekuensi	Persentase
Cukup	12	36,36
Baik	21	63,64
Total	33	100,00

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan dari 33 perawat yang dijadikan sampel penelitian paling banyak memiliki kinerja kategori baik, yaitu sebanyak 21 perawat (63,36%) dan paling sedikit memiliki kinerja kategori cukup yaitu sebanyak

12 perawat (36,36%).

Tabel 5. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat

Kepuasan Kerja	Kinerja Perawat				χ^2_{hitung}	ρ value		
	Cukup		Baik				Total	
	F	%	F	%			F	%
Cukup	12	36,4	7	21,2	19	57,6	13,895	0,001
Baik	0	0,0	14	42,4	14	42,4		
Total	12	36,4	21	63,6	33	100,0		

Berdasarkan tabulasi silang di atas diketahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat sebagai berikut: Kepuasan kerja perawat yang termasuk kategori cukup terdapat 19 (57,6%) perawat, jika dilihat dari kinerja perawat terdapat 12 (36,4%) yang memiliki kinerja cukup dan 7 (21,1%) yang memiliki kinerja baik. Kepuasan kerja perawat yang termasuk kategori baik terdapat 14 (42,4%) perawat, semuanya memiliki kinerja baik. Hasil ini mengindikasikan semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah kinerja perawat, sebaliknya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja perawat.

Hasil uji *Chi Square* diperoleh nilai koefisien korelasi *Chi Square* atau $\chi^2_{Hitung} = 13,895$, dengan

didukung oleh $p\ value = 0,000$, hal ini menunjukkan bahwa nilai $\chi^2_{Hitung} > \chi^2_{Tabel}$ dan $p\ value < 0,05$ ($13,895 > 3,841$ dan $0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di BBKPM Surakarta.

Hasil uji kekuatan hubungan dengan melihat nilai *Contingency Coefficient* diperoleh nilai sebesar 0,544 atau 54,4%, sehingga dapat disimpulkan kekuatan hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat termasuk kategori sedang, karena termasuk dalam nilai interval 0,400 – 0,599.

Tabel 6. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat

Motivasi Kerja	Kinerja Perawat						χ^2_{hitung}	$p\ value$
	Cukup		Baik		Total			
	F	%	F	%	F	%		
Cukup	11	33,4	4	12,1	15	45,5	16,242	0,0001
Baik	1	3,0	17	51,5	18	54,5		
Total	12	36,4	21	63,6	33	100		

Berdasarkan tabulasi silang di atas diketahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat sebagai berikut: Motivasi kerja perawat yang

termasuk kategori cukup terdapat 15 (45,5%) perawat, jika dilihat dari kinerja perawat terdapat 11 (33,4%) yang memiliki kinerja cukup dan 4 (21,1%) yang memiliki kinerja baik. Motivasi kerja perawat yang termasuk kategori baik terdapat 18 (54,5%) perawat, jika dilihat dari kinerja perawat terdapat 1 (3,0%) yang memiliki kinerja cukup dan 17 (51,5%) memiliki kinerja baik. Hasil ini mengindikasikan semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah kinerja perawat, sebaliknya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja perawat.

Hasil uji *Chi Square* diperoleh nilai koefisien korelasi *Chi Square* atau $\chi^2_{Hitung} = 16,242$, dengan didukung oleh $p\ value = 0,000$, hal ini menunjukkan bahwa nilai $\chi^2_{Hitung} > \chi^2_{Tabel}$ dan $p\ value < 0,05$ ($16,242 > 3,841$ dan $0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di BBKPM Surakarta.

Hasil uji kekuatan hubungan dengan melihat nilai *Contingency Coefficient* diperoleh nilai sebesar

0,574 atau 57,4%, sehingga dapat disimpulkan kekuatan hubungan termasuk sedang, karena termasuk dalam nilai interval 0,400 – 0,599.

Pembahasan

a. Tingkat Kepuasan Perawat di BBKPM Surakarta

Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja termasuk kategori cukup, yaitu sebanyak 19 perawat (57,58%), dan sebanyak 14 perawat (42,42%) yang menyatakan kepuasan kerja termasuk kategori baik. Hal ini menunjukkan sebagian besar tingkat kepuasan kerja responden termasuk kategori baik.

Menurut Hasibuan (2009) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan,

dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Jayanegara dan Hartantik (2016) yang menemukan kebanyakan responden penelitian di Ruang Instalasi Gawat Darurat RS Aisyiyah Bojonegoro menyatakan puas bekerja di RS Aisyiyah Bojonegoro.

b. Tingkat Motivasi Kerja Perawat di BBKPM Surakarta

Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja termasuk kategori baik, yaitu sebanyak 18 perawat (54,55%), dan sebanyak 15 perawat (45,45%) yang menyatakan motivasi kerja termasuk kategori cukup. Hal ini menunjukkan sebagian besar tingkat motivasi kerja responden termasuk kategori baik.

Menurut Siagian (2010) motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang

sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan, dapat disimpulkan bahwa motivasi pada dasarnya adalah interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya dan merupakan suatu alasan seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Yanti dan Warsito (2013) yang menemukan kebanyakan responden penelitian menyatakan memiliki tingkat motivasi kerja kategori baik dalam bekerja.

c. Tingkat Kinerja Perawat di BBKPM Surakarta

Hasil penelitian menunjukkan kinerja perawat termasuk kinerja kategori baik, yaitu sebanyak 21 perawat (63,36%) dan paling sedikit memiliki kinerja kategori cukup yaitu sebanyak 12 perawat

(36,36%). Hal ini menunjukkan sebagian besar tingkat kinerja perawat termasuk kategori baik.

Menurut Hasibuan (2009), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Vroom (Notoatmodjo, 2010) kinerja adalah tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan atau disebut *level of performance* sehingga penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting yang harus dilakukan seorang manager atau pemimpin. Walaupun demikian, pelaksanaan penilaian kinerja yang obyektif bukanlah tugas yang sederhana, melainkan penilaian harus dihindarkan dari *like and dislike* dari penilai agar obyektifitas penilaian dapat terjaga. Kegiatan penilaian ini penting, karena menjadi umpan balik bagi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Yanti dan Warsito (2013) yang menemukan kebanyakan responden penelitian menyatakan memiliki tingkat kinerja kategori baik. Penelitian Jayanegara dan Hartantik (2016) juga menemukan kebanyakan responden penelitian di Ruang Instalasi Gawat Darurat RS Aisyiyah Bojonegoro memiliki kinerja yang baik.

d. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di BBKPM Surakarta

Hasil ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Gibson (2009) yang menyatakan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin senang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini

mendukung penelitian yang dilakukan oleh Zahara, dkk (2011) yang menemukan kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit X. Hasil penelitian Jayanegara dan Hartanti (2016) juga menemukan kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja perawat di Ruang Instalasi Gawat Darurat RS Aisyiyah Bojonegoro.

e. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di BBKPM Surakarta

Hasil ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Gibson (2009) yang menyatakan motivasi kerja adalah dorongan, baik dari dalam maupun dari luar diri manusia untuk menggerakkan dan mendorong sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi seseorang, akan semakin kuat dorongan yang timbul untuk bekerja lebih giat sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang

dilakukan oleh Yanti dan Warsito (2013) yang menemukan motivasi kerja berhubungan secara signifikan dengan kualitas pendokumentasian asuhan keperawatan.

Simpulan

1. Sebagian besar responden menyatakan tingkat kepuasan kerja di BBKPM Surakarta termasuk kategori cukup (57,6%).
2. Sebagian besar responden menyatakan tingkat motivasi kerja di BBKPM Surakarta termasuk kategori baik (54,5%).
3. Sebagian besar responden menyatakan tingkat kinerja di BBKPM Surakarta termasuk kategori baik (63,6%).
4. Ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat di BBKPM Surakarta (sig. 0,0001).
5. Ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di BBKPM Surakarta (sig. 0,0001).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Effendi, F dan Makhfudli. 2009. *Keperawatan Kesehatan Komunitas: Teori dan Praktek Dalam Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika
- Gibson, James L. 2009. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: BumiAksara.
- Herdian, Putri. 2010. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Erlangga.
- Jayanegara dan Hartantik. 2016. "Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Instalasi Gawat Darurat RS Aisyiyah Bojonegoro". *Skripsi* (tidak dipublikasikan). Bojonegoro: STIKES Aisyiyah Bojonegoro.
- Keliat, B.A. 2010. *Model Praktik Keperawatan Profesional Jiwa*. Jakarta: Penerbit EGC.
- Mangkunegara. A.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marihot, Tua Efendi Hariandja, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas*

- Pegawai*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Notoatmodjo, Soekidjo 2014. *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. 2010. *Prosedur dan Dokumentasi Keperawatan, Konsep dan Praktek*. Jakarta: Salemba Medika.
- Prawirosentono, Suyadi. 2011. *Filosofi Baru Tentang Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P. 2012. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12. Jakarta: PT Indeks.
- Siagian, P. 2010. *Fungsi-fungsi Manajerial*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Edisi Revisi. Bandung: Alfabeta.
- Utama, Mahartama, Sri Harjanti dan Siti Mahmudah. 2012. *Kepuasan Kerja Karyawan*. Jakarta: Erlangga.
- Yanti dan Warsito. 2013. "Hubungan Antara Karakteristik Perawat, Motivasi, dan Supervisi dengan Kualitas Dokumentasi Asuhan Keperawatan". *Skripsi* (tidak dipublikasikan). Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Zahara, Sitorus dan Sabri. 2011. "Faktor Motivasi Kerja: Supervisi, Penghasilan, dan Hubungan Interpersonal Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana". *Skripsi* (tidak dipublikasikan). Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Zainuddin, Ali. 2011. *Manajemen Rumah Sakit*. Jakarta: Erlangga.