

# HUBUNGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DENGAN PEMBERIAN PELAYANAN KEPERAWATAN PADA PASIEN KELUARGA MISKIN (JAMKESMAS) DI RSUI KUSTATI SURAKARTA

Agung Dwi Nugroho\*  
Arif Widodo\*\*

## Abstract

Good service of a nurse is providing care to patients who are completely and outcome, recover from illness, regardless of socioeconomic background from patients. But, nowadays there are factors that can affect nursing services to patients including patient's Jamkesmas. Poor motivation of a nurse may influence poor to give service. Results of preliminary research that from 6 nurses, they have good motivation because have a duty as a nurse and some of nurse have less motivation, they have argument that higher or less motivation is the same received of salary. The objective was to aim to Correlationship Nurse Motivation With Nursing Services To (Jamkesmas) Patient At Kustati Hospital Of Surakarta This research is quantitative research with non-experimental method, analytical approach is correlative descriptive, cross sectional study design. Samples are all of nurses. Ward III Class Az-zaitun, Ass-syiffa Ward, Ward Al-afiah by 44 respondents, taking sampel is using total sampling technique. Instrument research is using questionnaires and motivation questionnaires services. Research data then statistical tests with spearman rank correlation test. The results showed 6 nurses (13,6%) with low motivation, 32 nurses (72,7%) with fair motivation and 6 nurses (13,6%) with high motivation. Nursing services showed 8 nurses (18,2%) with less services, 34 nurses (77,3%) with medium services and 2 nurses (4.5%) with good services. Result of Spearman rank test is  $r = 0389$ ,  $p = 0009$  it means relationship between motivation working relationship with the nurse in nursing services patient giving poor families (Jamkesmas) in RSUI Kustati Surakarta.

**Key words:** *motivation, services, Jamkesmas patients, nurses*

---

---

\*Agung Dwi Nugroho

Mahasiswa Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surakarta

\*\*Arif Widodo

Dosen Jurusan Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surakarta

---

---

## PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan di rumah sakit merupakan kegiatan praktik keperawatan yang diberikan oleh perawat pada pasien diberbagai tatanan keperawatan sesuai dengan standar praktik keperawatan. Pada umumnya, pelayanan keperawatan yang diberikan oleh perawat terhadap pasien keluarga miskin cenderung berbeda dengan pemberian pelayanan keperawatan pada pasien lainnya. Pemberian pelayanan keperawatan pada pasien miskin cenderung kurang memuaskan dan kurang baik daripada pasien lainnya. Namun disisi lain ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pelayanan keperawatan terhadap keluarga miskin sehingga pelayanan

keperawatan yang diberikan sama dengan pasien lainnya. Motivasi kerja perawat adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pemberian pelayanan kepada pasien keluarga miskin sehingga pelayanan keperawatan menjadi lebih baik dan memuaskan.

Standar praktik keperawatan adalah norma atau penegasan tentang mutu pekerjaan seorang perawat yang dianggap baik, tepat dan benar yang dirumuskan sebagai pedoman pemberian asuhan keperawatan serta merupakan tolak ukur dalam penilaian penampilan kerja seorang perawat (Nursalam, 2002).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan dari tanggal 30 Maret sampai

dengan tanggal 4 April 2011, melalui wawancara terhadap 6 perawat di RSUI Kustati Surakarta, diperoleh keterangan bahwa selama ini sebagian perawat mengatakan termotivasi untuk memberikan pelayanan keperawatan pada pasien keluarga miskin dengan alasan tugas atau kewajiban sebagai perawat dan sebagian menjawab kurang temotivasi karena alasan kerja keras atau tidak mereka mendapatkan gaji yang sama.

Tujuan penelitian mengetahui hubungan motivasi kerja perawat dengan pemberian pelayanan keperawatan terhadap pasien keluarga miskin (Jamkesmas) di RSUI Kustati Surakarta.

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif *non* eksperimental, dengan pendekatan *deskriptif analitik korelatif* dan menggunakan rancangan penelitian *cross sectional*.

Populasi penelitian adalah seluruh perawat pelaksana RSUI Kustati Surakarta yang ada di ruang perawatan Kelas III yaitu Bangsal Az-zaitun 14 perawat, Bangsal Ass-syifa 16 perawat, Bangsal Al-afiah 14 perawat. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 44 perawat. Sampel dalam penelitian ini diambil secara *total sampling*,

Pengukuran motivasi kerja perawat dilakukan dengan memberikan sebanyak 25 item pertanyaan, jawaban menggunakan skala likert

Pengukuran pelayanan keperawatan dilakukan oleh responden sendiri dengan cara mengisi kuesioner yang disesuaikan dengan kondisi masing-masing perawat.

alat analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel tersebut, adalah korelasi *Rank Spearman*.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Karakteristik Responden

Tabel 4.1 Distribusi Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah	Prosentase	N
1	Umur	< 30 tahun	30	68,18 %	4 4
		31 – 40 tahun	14	31,82 %	
		> 40 tahun	-	-	
2	Pendidikan	DIII	39	88,64 %	4 4
		S1	5	11,36 %	
3	Jenis Kelamin	Laki-laki	9	20,45 %	4 4
		Perempuan	35	79,55 %	
4	Status Kepegawaian	Tetap	13	29,55 %	4 4
		Kontrak	31	70,45 %	
5	Status Pernikahan	Menikah	35	79,55 %	4 4
		Belum Menikah	9%	20,45 %	
6	Lama Bekerja	< 1 tahun	6	13,64 %	4 4
		1– 5 tahun	27	61,36 %	
		> 5 tahun	11	25%	
7	Jarak Rumah dari RS	< 1 km	1	2,27 %	4 4
		1 – 5 km	7	15,91 %	
		> 5 km	36	81,82 %	
8	Gaji	< Rp800.000,00	6	13,64 %	4 4
		Rp800.000- Rp1.000.000	27	61,36 %	
		> Rp1.000.000,00	11	25%	
9	Insentif JM (Jasa Medis)	Rp100.000 – Rp150.000	28	63,64 %	4 4
		Rp160.000 – Rp200.000	16	36,36 %	

tabel 4.1 diatas, dapat disajikan sebagai berikut:

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Umur responden adalah usia yang terhitung dari ulang tahun terakhir mereka. sebagian besar umur responden berusia < 30 tahun yaitu sebanyak 30 responden (68,18%), hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat dalam kategori usia muda. Diikuti kelompok umur 31-40 tahun sebanyak 14 responden (31,82%) dan tidak ada perawat yang berusia > 41 tahun. Jika dilihat dari proporsi usia paling banyak pada kategori usia muda, maka hal ini sangat menguntungkan dalam hal dukungan sumber daya manusia mengingat dalam usia < 30 tahun kemampuan tenaga perawat dalam kondisi yang optimal dan produktif sehingga ini adalah modal yang baik untuk pengembangan sumber daya perawat ke arah yang lebih baik.

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Berdasarkan tabel di atas nampak bahwa sebagian besar perawat/responden adalah lulusan DIII keperawatan yaitu sebanyak 39 responden (88,64%) dan lulusan S1 keperawatan sebanyak 5 responden (11,36%). Apabila dilihat dari proporsi responden berdasarkan pendidikan ternyata masih banyak perawat yang berpendidikan atau lulusan DIII Keperawatan.

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin perawat/ responden didominasi oleh perempuan yaitu sebanyak 35 orang (79,55%), sedangkan responden laki-laki sejumlah 9 orang (20,45%). Dari proporsi responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa pekerjaan sebagai perawat lebih diminati oleh perempuan. Hal ini kemungkinan didasari adanya persepsi bahwa perawat adalah pekerjaan seorang perempuan.

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian**

31 orang responden (70,45%) adalah perawat kontrak dan 13 orang (29,55%) sebagai perawat tetap Yayasan RSUI Kustati. Jika dilihat dari proporsi jumlah perawat tetap yang lebih sedikit dari pada jumlah perawat, maka dapat dikatakan bahwa rekrutmen untuk menjadi pegawai tetap di RSUI Kustati Surakarta cukup sulit.

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

Sebagian besar responden/ perawat sudah berkeluarga/menikah yaitu sebanyak 35 orang (79,55%) dan 9 orang lainnya (20,45%) berstatus belum menikah. Apabila dilihat dari proporsi status pernikahan paling banyak adalah sudah berkeluarga/sudah menikah, hal ini dimotivasi dari kebijakan RSUI Kustati Surakarta yang tidak memberikan larangan menikah pada masa kontrak kerja.

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Mayoritas responden mempunyai masa kerja antara 1-5 tahun, yaitu 27 responden (61,36%), diikuti perawat yang masa kerjanya antara > 5 tahun sebanyak 11 orang (25%), kemudian perawat dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 6 orang (13,64%). Apabila dilihat dari proporsi masa kerja paling banyak adalah masa kerja antara 1-5 tahun.

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jarak Rumah dari Rumah Sakit**

Mayoritas rumah responden dari RS berjarak lebih dari 5 km yaitu sebanyak 36 responden (81,82%), kemudian diikuti oleh rumah responden yang berjarak 1-5 km dari RS yaitu sejumlah 7 orang (15,91%) dan minoritas dari yang jarak rumahnya paling dekat dari RS kurang dari 1 km yaitu 1 orang (2,27%). Dilihat dari proporsi jarak rumah dari rumah sakit paling banyak berjarak lebih dari 5 km.

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji**

Mayoritas mendapatkan gaji sebesar < Rp 800.000,00 sebanyak 6 responden

(13,64%) kemudian yang memperoleh gaji sebesar Rp800.000 – Rp1.000.000 sebanyak 27 responden (61,36%) dan yang mendapatkan gaji > Rp1.000.000,00 sebanyak 11 orang responden (25%). Berdasarkan informasi Upah Minimum Regional (UMR) tahun 2012 ditetapkan UMR di Kota Surakarta sebesar Rp864.450,00 maka dapat disimpulkan gaji yang diterima sebagian responden lebih besar daripada UMR yang ditetapkan oleh pemerintah Kota Surakarta.

### Karakteristik Responden Berdasarkan JM (Jasa Medis)

sebanyak 16 orang perawat (36,36%) mendapatkan JM sebesar Rp200.000,00 perbulannya, sedangkan perawat di bangsal Al-afiah dan Az-Zaitun sebanyak 28 perawat (63,64%) mendapatkan insentif JM antara Rp100.000 – Rp150.000 perbulannya.

### Analisis Univariat

#### Nilai Distribusi Frekuensi dari Motivasi dan Pelayanan Keperawatan

Tabel 4.2 Nilai Mean dari Motivasi dan Pelayanan Keperawatan

Deskripsi Nilai	Motivasi Kerja Perawat	Pelayanan Keperawatan
-----------------	------------------------	-----------------------

	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistic	df	Sig.
Motivasi Kerja Perawat	0.145	44	0.022
Pelayanan Keperawatan	0.222	44	0.000
Mean	88	77,86	
Median	89,5	81	
Modus	85	81	
SD	5,396	7,151	
Variansi	29,116	51,144	
Nilai Max.	96	88	
Nilai Min.	74	58	
Jumlah	3872	3426	

### Hasil Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Perawat

Tabel 4.3 Distribusi Motivasi Kerja Perawat

Motivasi	Jumlah	Prosentase
Rendah	6	13,6%
Sedang	32	72,7%
Tinggi	6	13,6%

Setelah dilakukan pengumpulan data menurut nilai distribusi frekuensi tentang jawaban “motivasi kerja” diketahui bahwa perawat dengan motivasi kerja rendah ada 6 perawat (13,6%), perawat dengan motivasi kerja sedang ada 32 orang (72,7%) dan perawat dengan motivasi kerja tinggi sebanyak 6 orang (13,6%). Berdasarkan hasil di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja perawat RSUI Kustati Surakarta tergolong sedang.

### Hasil Distribusi Frekuensi Pelayanan Keperawatan

Tabel 4.4 Distribusi Tentang Pemberian Pelayanan Keperawatan

Motivasi	Jumlah	Prosentase
Kurang	8	18,2%
Cukup	34	77,3%
Baik	2	4,5%

Setelah dilakukan pengumpulan data menurut nilai distribusi frekuensi jawaban tentang pelayanan keperawatan diketahui bahwa pemberian pelayanan keperawatan yang berkategori kurang ada 8 perawat (18,2%), cukup sebanyak 34 orang (77,3%) dan baik sebanyak 2 orang (4,5%).

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberian pelayanan keperawatan terhadap pasien keluarga miskin tergolong berkategori cukup.

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat dilihat bahwa dengan menggunakan rumus *Kolmogorov Smirnov* nilai signifikansi untuk semua variabel kurang dari 0.05 maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi tidak normal. Jika data berdistribusi normal maka bisa dilakukan uji korelasi menggunakan korelasi *product moment*, sedangkan jika data tidak normal, maka pengujian korelasi dilakukan menggunakan uji *spearman rank*.

Menurut Sugiyono (2007), korelasi *spearman rank* sumber data untuk kedua

variabel yang akan dikonversikan dapat berasal dari sumber yang tidak sama, jenis data yang dikorelasikan adalah data ordinal, serta data dari kedua variabel tidak harus membentuk distribusi normal.. Jadi korelasi *spearman rank* bekerja dengan data ordinal atau berjenjang dan bebas berdistribusi.

### Analisis Bivariat

Tabel 4.7 Hubungan antara Motivasi Kerja Perawat dengan Pemberian Pelayanan Keperawatan di RSUI Kustati Surakarta

Correlations			Motivasi kerja perawat	Pelayanan keperawatan
Spearman's rho	Motivasi kerja perawat	Correlation Coefficient	1.000	.389**
		Sig. (2-tailed)	.	.009
		N	44	44
	Pelayanan keperawatan	Correlation Coefficient	.389**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.009	.
		N	44	44

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil analisis data dengan menggunakan program SPSS diperoleh nilai koefisien korelasi pada penelitian ini sebesar 0.389 pada signifikasi 0.009 dimana angka signifikasi tersebut kurang dari 5% (Sig  $\rho$  0.009 < 0.05) yang berarti ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja perawat dengan pelayanan keperawatan di RSUI Kustati Surakarta. Angka korelasi bertanda positif yang artinya jika motivasi kerja perawat semakin tinggi, maka pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien keluarga miskin di RSUI Kustati Surakarta akan semakin baik.

Motivasi mempunyai peranan penting untuk dapat menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan segala daya dan potensi karyawan ke arah pemanfaatan yang paling optimal sesuai dengan batas-batas kemampuannya. Aditama (2003), menyatakan ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan kurangnya motivasi kerja perawat, antara lain kekurangpuasan seseorang terhadap pekerjaannya dan kurangnya insentif yang diterima, sedangkan menurut Robbins (2001) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain ganjaran yang pantas (gaji), kondisi kerja dan rekan kerja

yang mendukung serta kesesuaian pribadi dengan pekerjaan.

Salah satu alat yang digunakan untuk memotivasi karyawan adalah uang/gaji. Kebutuhan utama adalah kebutuhan fisiologis yang bisa dipenuhi jika seseorang mempunyai alat untuk mencapainya. Alat yang digunakan untuk mencapainya adalah uang. Seseorang merasa adil dan termotivasi jika apa yang dikerjakannya sesuai dengan apa yang didapatkannya. Berdasarkan Informasi UMR (Upah Minimum Regional) Kota Surakarta besarnya UMR adalah Rp843.000,00 sedangkan besarnya gaji dan insentif JM (Jasa Medis) tiap bulan yang diterima perawat RSUI Kustati Surakarta adalah diatas UMR Kota Surakarta. Gaji yang pantas merupakan keinginan karyawan karena hal inilah yang membuat karyawan merasa adil dan dihargai. Namun tidak semua orang mengejar uang/gaji, banyak orang yang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja ditempat yang lebih diinginkan atau dalam kerja yang mereka mempunyai keleluasaan jam-jam kerja. Namun kunci yang menautkan gaji dengan motivasi bukanlah jumlah yang dibayarkan, lebih penting adalah persepsi keadilan.

Kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan adalah salah satu unsur penting yang perlu ditambahkan, karena unsur tersebut berperan dalam menentukan motivasi kerja, yaitu bahwa pegawai cenderung akan merasa termotivasi apabila ada kecocokan antara kepribadian dengan pekerjaannya. Pada hakikatnya pegawai yang mempunyai kecocokan dengan pekerjaannya merasa bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka, karena kecocokan inilah yang bisa jadi menjadi motivasi untuk bekerja lebih baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Lena (2008) yang menyatakan ada hubungan yang signifikan antara faktor motivasi internal dan eksternal dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit daerah Panembahan Senopati Bantul. Variabel motivasi eksternal yang mempunyai hubungan

signifikan adalah kondisi kerja, kebijakan organisasi dan gaji/upah.

Memperhatikan analisis diatas, maka hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat mempengaruhi pemberian pelayanan keperawatan di ruang perawatan kelas III RSUI Kustati Surakarta bisa diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian Robbins (2001), menerangkan bahwa sikap seseorang yang merupakan sebagian perilakunya dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang disebut dengan motivasi internal dan dapat pula bersumber dari luar yang dikenal dengan istilah motivasi eksternal.

Apabila ditinjau dari teori Maslow (dalam Nursalam, 2002), tentang motivasi dikaitkan dengan kebutuhan yang tersusun secara hierarkis kebutuhan dapat dilihat sebagai berikut: untuk kebutuhan fisiologis sangat erat hubungannya dengan penghasilannya/gaji, kebutuhan rasa aman dengan merasa terlindungi, dari ancaman baik itu tekanan dan akibat-akibatnya. Kebutuhan rasa memiliki dan dimiliki terkait dengan lingkungan iklim kerja yang nyaman, hubungan interpersonal yang harmonis, suasana kerja dan yanggung jawab.

Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Ferry (2007), menyatakan bahwa motivasi bagi karyawan sangatlah diperlukan karena motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitasnya. Rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja akan membawa akibat-akibat yang kurang menguntungkan bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri salah satunya adalah perilaku penarikan diri (*turnover*). *Turnover* merupakan penarikan diri dari karyawan untuk berpindah dari satu tempat kerja ke tempat lain. Karyawan/pegawai pada umumnya melakukan *turnover* karena merasa tidak puas dengan manajemen perusahaan, kualitas dan kondisi/suasana kerja, besarnya upah/gaji, dan merasa diperlakukan tidak adil oleh perusahaan. Hal ini menyebabkan motivasi kerjanya menurun dan melakukan penarikan diri (*turnover*) karena merasa tidak dihargai dan merasa kecewa.

Dalam penelitian Handayani (2011), menyatakan bahwa ketika seseorang atau karyawan merasakan kepuasan kerja tinggi, maka intensi untuk keluar dari perusahaan akan rendah. Sebaliknya ketika seseorang atau karyawan merasakan kepuasan kerja semakin rendah, maka akan semakin tinggi intensi untuk keluar dari perusahaan.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja perawat yang tergolong sedang dilihat dari beberapa faktor diantaranya adalah faktor ekstern yang berpengaruh pada pemberian pelayanan keperawatan yang dilakukan oleh perawat terhadap pasien keluarga miskin.

### **Simpulan**

1. Motivasi kerja perawat di RSUI Kustati Surakarta sebagian besar dalam kategori sedang.
2. Pelayanan keperawatan di RSUI Kustati Surakarta sebagian besar dalam kategori cukup.
3. Ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja perawat dengan pemberian pelayanan keperawatan di RSUI Kustati Surakarta.

### **Saran**

1. Bagi perawat di RSUI Kustati Surakarta, hasil penelitian ini hendaknya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan guna meningkatkan motivasi kerja yang selama ini diterapkan karena berakibat pada kualitas pelayanan keperawatan.
2. Bagi RSUI Kustati Surakarta, reward dan penghargaan bagi perawat yang rajin atau berprestasi sebaiknya terus berjalan agar memotivasi perawat.
3. Bagi Perkembangan Ilmu Keperawatan, khususnya di Universitas Muhammadiyah Surakarta hendaknya hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai wacana guna meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan. Pentingnya mengedepankan tujuan keperawatan yaitu pengabdian kepada masyarakat dengan memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas dibandingkan mementingkan

- kepentingan pribadi, yaitu aspek motivasi seperti gaji, penghormatan, penghargaan dan sebagainya.
4. Bagi masyarakat pengguna kartu Jamkesmas yang menggunakan fasilitas rawat inap di RSUI Kustati Surakarta, hendaknya hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk lebih memanfaatkan fasilitas yang telah diberikan pemerintah. Meski pasien/konsumen sebagai penerima pelayanan mendapatkan hal-hal yang kurang berkenan sehubungan kurang termotivasinya perawat, tidak menyurutkan minat untuk menggunakan jasa tersebut.
  5. Bagi peneliti selanjutnya, yang tertarik dengan penelitian sejenis, hendaknya hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi, tentunya dengan memperhatikan kelemahan-kelemahan penelitian ini. Penelitian dapat dilakukan dengan menambah variabel, melakukan analisis pada masing-masing aspek motivasi dalam kaitannya dengan kualitas pelayanan keperawatan. Mengidentifikasi pelayanan seperti apa yang kurang berkenan atau kurang memuaskan pasien dan sebagainya

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, R. 2009. "Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Perawat dalam Asuhan Keperawatan Pasien Gangguan Jiwa di Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Sumatera Utara, Medan" dalam <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/18360/1/mkn-mar2009-42%20%288%29.pdf>. Diakses tanggal 15 Mei 2011.
- Anoraga, P. 2009. *Psikologi Kerja*. Cetakan ke 5. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handayani. 2011. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover. *Skripsi*. UMS.
- Lena, I. A. 2008. Hubungan Motivasi Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSD Panembahan Senopati Bantul. *Skripsi*. UAD. Yogyakarta.
- Novliadi, F. 2007. Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara dalam <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/3638/1/132316960.pdf>. Diakses tanggal 10 Maret 2012
- Nursalam. 2002. *Konsep & Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan; Pedoman Skripsi, Tesis dan Instrument Penelitian Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Kedelapan Jilid 1. Jakarta: PT Prenhalindo.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.