

## ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT MOTIVASI KERJA PERAWAT DIRUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT AL ISLAM HM MAWARDI SIDOARJO

Atikah Fatmawati<sup>1</sup>, Ike Prafita Sari<sup>2</sup>, Fitria Wahyu Arianti<sup>3</sup>,  
M. Puji Kuswanto<sup>4</sup>

<sup>1,4</sup>Program Studi S1 Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Majapahit

<sup>2,3</sup>Program Studi Ners Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Majapahit

Korespondensi : ikkeshary@gmail.com

### Abstrak

Pelayanan keperawatan merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan. Dalam memberikan pelayanan profesional perawat dituntut memiliki motivasi kerja yang baik. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat berjumlah 73 orang. Penelitian ini menggunakan penelitian *analitik* dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel yang digunakan 65 perawat. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Dari hasil penelitian ini sebagian besar perawat memiliki motivasi kerja dalam tingkat Sedang sebanyak 38 orang (58,5 %). Sedangkan perawat mempunyai tingkat motivasi Rendah sebanyak 6 orang (9,2%). Hasil uji statistik *spearman rows* diperoleh hasil = 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai taraf signifikan ( $0,000 < 0,05$ ), jadi ada pengaruh yang signifikan antara kondisi lingkungan kerja, kompensasi, jaminan/ penghargaan, dan status/ tanggung jawab dengan tingkat motivasi kerja. Sehingga untuk meningkatkan motivasi kerja perawat perlu melakukan program penilaian kerja. Kinerja yang baik diberikan umpan balik berupa penghargaan, pengakuan, peningkatan karir. Jadi perawat akan mendapat kepuasan sesuai dengan yang mereka harapkan.

**Kata Kunci : Kerja, Motivasi, Perawat, Rumah Sakit**

### Abstract

*Serviced of treatment represent integral part of serviced of health. In gived serviced of nurse professional claimed to haved good job motivation. Population at this researsed is entired nurse amount to 73 people. This research used analytic researsed with approach of sectional cross. used Sampel 65 nurse. Techniqued intake of sampel by using techniqued of Purposive Sampling. From result of this research most nurse have motivation work in storey level is*

counted 38 people (58,5%). While nurse have Low motivational level counted 6 people (9,2%). Result of statistical test of rows spearman obtained result = 0,000 meaning smaller than level value of signifikan ( $0,000 < 0,05$ ), become there is effected which significated among between condition of jobenvironment, compensation, guarantee/ appreciation, and statures/ responsibility with level job motivation. So that to increase motivate nurse job activity require to conduct program assessment of job activity. Performance which is good to be given feed back in the form of appreciation, confession, make-up of career. Become nurse will get satisfaction matching with the one which they expect.

**Keywords :** Hospital, Job, Motivation, Nurse.

## A. PENDAHULUAN

Pada kondisi global saat ini menuntut setiap perkembangan dan perubahan dikelola secara professional sehingga dapat menciptakan suatu tantangan tersendiri bagi profesi keperawatan di Indonesia. Mutu layanan keperawatan jauh berkontribusi di dalam memenangkan persaingan rumah sakit, kemandirian dan profesional dalam menjalankan keperawatan harus menjadi perhatian untuk setiap rumah sakit (Muhith, 2014). Seorang perawat juga mengemban fungsi dan peran yang sangat penting dalam bekerja memberikan asuhan keperawatan pada penderita. Penderita yang sedang dalam proses asuhan keperawatan diruangan/ bangsal berapa dalam posisi yang sangat rentan dan mudah terinfeksi oleh berbagai macam penyakit yang ada disekitarnya. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakuakn di Rumah Sakit Al Islam HM Mawardi Sidoarjo tentang jumlah perawat yang diterima dan keluar (*resign*) akhir tahun 2016 diperoleh data Pada tahun 2014 jumlah perawat sebanyak 64 perawat, BOR pasien sebanyak 58%, pasien ketergantungan total sebanyak 6,6%. Pada tahun 2016 jumlah perawat sebanyak 93 perawat, BOR pasien sebanyak 63%, pasien ketergantungan total sebanyak 7,2%. Adanya motivasi pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu mengakibatkan seseorang mau melakukan sesuatu, motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan seseorang individu untuk melakukan suatu perbuatan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi secara eksternal adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan karir/penghargaan, status dan tanggung jawab (Hamzah, 2016). Penilaian kinerja merupakan alat yang paling dapat dipercaya untuk membantu memperbaiki pelaksanaan kerja, mempromosikan jabatan atau

kenaikan gaji, mengenal pegawai yang memenuhi syarat untuk penugasan khusus, memperbaiki komunikasi antara karyawan, serta untuk menentukan pelatihan karyawan dengan bimbingan khusus.

## B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *analitik* yang bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat motivasi kerja perawat meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, jaminan karier/ penghargaan, dan status/ tanggung jawab. Penelitian ini menggunakan metode *cross sectional* yaitu rancangan penelitian dengan menggunakan pendekatan *snapshot* atau observasi yang dilakukan pada satu waktu tertentu (Muhith, 2011).

Pendekatan sampling yang akan dipakai adalah *Probability Sampling* tipe *Purposive Sampling* yaitu teknik sampling yang berdasarkan penilaian (judgement) peneliti mengenal siapa saja yang pantas memenuhi persyaratan untuk dijadikan sampel dan merupakan teknik penetapan sampling yang dilakukan dengan pertimbangan tertentu sesuai ciri-ciri yang dikehendaki (Muhith, 2011). Pada penelitian ini Variabel dependen adalah kerja perawat. Pada penelitian ini Variabel independen adalah faktor faktor yang mempengaruhi tingkat motivasi. Instrumen penelitian yang digunakan disini adalah *Kuesioner* yaitu suatu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan daftar pertanyaan yang berupa formulir-formulir kepada sejumlah obyek untuk mendapatkan jawaban-jawaban, informasi dan sebagainya (Muhith, 2014). Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2017 di ruang Rawat Inap Rumah Sakit Al-Islam HM Mawardi Sidoarjo.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	24	36,9
2.	Perempuan	41	63,1
<b>Total</b>		<b>65</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, 2017

Berdasarkan Tabel 1. menunjukkan responden lebih dari setengah responden memiliki jenis kelamin perempuan sebanyak 41 orang (63,1%).

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	23-28 tahun	18	27,7
2.	29-34 tahun	40	61,5
3.	35-40 tahun	7	10,8
<b>Total</b>		<b>65</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, 2017

Berdasarkan Tabel 2. menunjukkan hampir setengah responden berumur 29-34 tahun sebanyak 40 orang (61,5%). Sedangkan responden berusia 35-40 Tahun sebanyak 7 orang (10,8%).

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	SPK	0	0
2.	Diploma III	54	83,1
3.	Sarjana	11	16,9
<b>Total</b>		<b>65</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, 2017

Berdasarkan Tabel 3. menunjukkan hampir setengah responden berpendidikan D3 sebanyak 54 orang (83,1%).

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Motivasi**

No.	Tingkat Motivasi Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	Tinggi	21	32,3
2.	Sedang	38	58,5
3.	Rendah	6	9,2
<b>Total</b>		<b>65</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, 2017

Dari Tabel 4. diketahui bahwa lebih dari setengah responden mempunyai tingkat motivasi Sedang sebanyak 38 orang (58,5%). Sedangkan responden mempunyai tingkat motivasi Redang sebanyak 6 orang (9,2%).

**Tabel 5. Tabulasi Silang Kondisi Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja di Rumah Sakit Al Islam H.M Mawardi Sidoarjo.**

No.	Kondisi Lingkungan	Motivasi Kerja						Total	
		Tinggi		Sedang		Rendah			
		f	%	f	%	f	%	f	%
1.	Positif	21	32,3	37	56,9	5	7,7	63	96,9
2.	Negatif	0	0	1	1,5	1	1,5	2	3,1
<b>Total</b>		<b>21</b>	<b>32,3</b>	<b>38</b>	<b>58,8</b>	<b>6</b>	<b>9,2</b>	<b>65</b>	<b>100</b>
N=65		P value = 0,000				$\alpha = 0,05$			

Tabel 5. menunjukkan bahwa sebagian besar 63 responden memiliki kategori kondisi lingkungan kerja positif didapatkan 37 orang (56,9%) mempunyai motivasi kerja Sedang. Sedangkan dari 2 responden memiliki kategori kondisi lingkungan kerja negatif didapatkan 1 orang (1,5%) mempunyai motivasi kerja Sedang. Hasil analisis di dapatkan signifikansi uji =  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_1$  di terima yang artinya terdapat pengaruh antara kondisi lingkungan kerja dengan tingkat motivasi kerja perawat diruang rawat inap RSUD Al Islam H.M Mawardi Krian Sidoarjo.

**Tabel 6. Tabulasi Silang Kompensasi Dengan Motivasi Kerja di Rumah Sakit Al Islam H.M Mawardi Sidoarjo.**

No.	Kompensasi	Motivasi Kerja						Total	
		Tinggi		Sedang		Rendah			
		f	%	f	%	f	%	f	%
1.	Positif	21	32,3	36	55,4	6	9,2	63	96,9
2.	Negatif	0	0	2	3,1	0	0	2	3,1
<b>Total</b>		<b>21</b>	<b>32,3</b>	<b>38</b>	<b>58,8</b>	<b>6</b>	<b>9,2</b>	<b>65</b>	<b>100</b>
N=65		P value = 0,000				$\alpha = 0,05$			

Dari 63 responden memiliki kategori kompensasi yang positif positif didapatkan 36 orang (55,4%) mempunyai motivasi kerja Sedang. Sedangkan dari 2 responden memiliki kategori kompensasi yang negatif didapatkan 2 orang (3,1%) mempunyai motivasi kerja Sedang. Hasil analisis di dapatkan signifikansi uji =  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_1$  di terima yang artinya terdapat pengaruh antara kompensasi dengan tingkat motivasi kerja perawat diruang rawat inap RSUD Al Islam H.M Mawardi Krian Sidoarjo.

**Tabel 7. Tabulasi Silang Jaminan Karier/Penghargaan Dengan Motivasi Kerja di Rumah Sakit Al Islam H.M Mawardi Sidoarjo.**

No.	Jaminan Karier	Motivasi Kerja						Total	
		Tinggi		Sedang		Rendah		f	%
		f	%	f	%	f	%		
1.	Positif	21	32,3	38	58,5	3	4,6	62	95,4
2.	Negatif	0	0	0	0	3	4,6	3	4,6
<b>Total</b>		<b>21</b>	<b>32,3</b>	<b>38</b>	<b>58,8</b>	<b>6</b>	<b>9,2</b>	<b>65</b>	<b>100</b>
N=65		P value = 0,000				α = 0,05			

Dari 62 responden memiliki kategori jaminan karier/penghargaan yang positif positif didapatkan 38 orang (58,5%) mempunyai motivasi kerja Sedang. Sedangkan dari 3 responden memiliki kategori Jaminan Karier/ Penghargaan yang negatif didapatkan 3 orang (4,6%) mempunyai motivasi kerja Rendah. Hasil analisis di dapatkan signifikansi uji = 0,000 < 0,05 sehingga  $H_0$  di terima yang artinya terdapat pengaruh antara jaminan karier/penghargaan dengan tingkat motivasi kerja perawat diruang rawat inap RSUD Al Islam H.M Mawardi Krian Sidoarjo.

**Tabel 8. Tabulasi Silang Tanggung Jawab Dengan Motivasi Kerja di Rumah Sakit Al Islam H.M Mawardi Sidoarjo.**

No.	Tanggung Jawab	Motivasi Kerja						Total	
		Tinggi		Sedang		Rendah		f	%
		f	%	f	%	f	%		
1.	Positif	21	32,3	36	55,4	0	0	57	87,7
2.	Negatif	0	0	2	3,1	6	9,2	8	12,3
<b>Total</b>		<b>21</b>	<b>32,3</b>	<b>38</b>	<b>58,8</b>	<b>6</b>	<b>9,2</b>	<b>65</b>	<b>100</b>
N=65		P value = 0,000				α = 0,05			

Dari 57 responden memiliki kategori status dan tanggung jawab yang positif positif didapatkan 36 orang (55,4%) mempunyai motivasi kerja Sedang. Sedangkan dari 8 responden memiliki kategori status dan tanggung jawab yang negatif didapatkan 6 orang (9,2%) mempunyai motivasi kerja Rendah. Hasil analisis di dapatkan signifikansi uji = 0,000 < 0,05 sehingga  $H_0$  di terima yang artinya terdapat pengaruh antara status dan tanggung jawab dengan tingkat motivasi kerja perawat diruang rawat inap RSUD Al Islam H.M Mawardi Krian Sidoarjo.

**D. HASIL DAN PEMBAHASAN****1. Menganalisis pengaruh kondisi lingkungan kerja dengan motivasi kerja perawat diruang rawat inap rumah sakit al islam hm mawardi sidoarjo**

Hasil penelitian didapatkan bahwa terdapat pengaruh kondisi lingkungan kerja dengan motivasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi = 0,000 yang kurang dari 0,05. *Condition of job activity which supporting that is working in narrow tight room, heat, dazzled lamplight of eye, condition of job activity which do not impose will generate disinclination to work. duty variation and work feed back which not good with high work load while amount of limited nurse. Where execution of routine duty variation without there creative development of saturated and bored them. Similarly, support for conducive and facilitative organization for nurses to apply the standard of nursing care in full ( Muhith, 2016 ).* Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa dari kategori kondisi lingkungan kerja yang positif memiliki jumlah 37 responden dalam tingkat motivasi kinerja sedang. Pada motivasi kerja perawat masih banyak yang kurang hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yaitu faktor kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif dengan beban kerja yang tinggi sedangkan jumlah perawat yang terbatas dimana pelaksanaan tugas yang rutinitas tanpa ada pengembangan yang kreatif mereka bosan dan jenuh, lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kerja karyawan lebih optimal.

**2. Menganalisis pengaruh kompensasi yang memadai dengan motivasi kerja perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Al Islam HM Mawardi Sidoarjo**

Hasil penelitian didapatkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi yang memadai dengan motivasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi = 0,000 yang kurang dari 0,05. *Organizational culture of this market emphasize to reward to be passed to someone which it performance of goodness. Become, someone will assess pursuant to yielded output to organization. So that from side afektif, nurse feel result of difficult of him in executing performance in esteeming, generating desire for them to remain to work at home pain. Of side of normatif, there is value which in awaking up that when someone yielding something that much more good is today compared to yesterday will esteem with in giving reward, in the form of value of financial certain. Hospital employees offis including nurse, that they have to yield much more compared to good output they what have*

*yielding previously. Because result of from the output will become base in giving of incentive to nurse* (Muhith, 2016). Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa dari kategori kompensasi yang positif memiliki jumlah 36 responden dalam tingkat motivasi kinerja sedang. Hal ini dikarenakan oleh pegawai menilai selama ini rumah sakit belum mengambil tindakan tegas bagi pegawai yang melanggar peraturan yang berlaku dan juga tidak ada perbedaan anatara karyawan berstatus kontrak dengan lama kerja 1 tahun dan 2 tahun dalam hal pendapatan meski memiliki beban kerja yang sama.

**3. Menganalisis pengaruh jaminan karir/penghargaan dengan motivasi kerja perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Al Islam HM Mawardi Sidoarjo**

Hasil penelitian didapatkan bahwa terdapat pengaruh jaminan karier/ penghargaan dengan motivasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi = 0,000 yang kurang dari 0,05. *Salary and fair felt production that is satisfaction of job activity represent function of absolute amount of accepted salary, degree how far employ to fulfill labour expectation, and how salary given. Beside fulfill low level requirement (food, housing), money can represent attainment symbol (achievement), confession and efficacy or appreciation of leadership. Gift giving of less appreciation or good seldom in the form of appreciation charter and also having the character of financial. This matter as according to new view regarding usage of appreciation of financial as motivator is available in expectancy theory of motivation* (Muhith, 2016). Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa dari kategori jaminan karier/ penghargaan kerja yang positif memiliki jumlah 38 responden dalam tingkat motivasi kinerja sedang. Hal ini dikarenakan oleh adanya suatu program dari instansi rumah sakit tentang peningkatan gaji karyawan secara bertahap setiap tahunnya, bahkan sampai penghargaan pemberangkatan ibadah haji/ umrah bagi perawat yang kinerja baik. Dan tenaga sumber daya manusia (perawat) sebagian merasa cukup dengan imbalan bonus yang diterimanya, dan terdapat kesempatan peningkatan kerja perawat dengan diikutkan pelatihan keperawatan.

**4. Menganalisis pengaruh status dan tanggung jawab dengan motivasi kerja perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Al Islam HM Mawardi Sidoarjo.**

Hasil penelitian didapatkan bahwa terdapat pengaruh status dan tanggung jawab kerja dengan motivasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai

signifikansi = 0,000 yang kurang dari 0,05. Model jenjang karir Depkes RI tahun 2013 memungkinkan perawat untuk berkarir pada empat area yaitu perawat klinik, perawat manajer, perawat pendidik dan perawat peneliti. Perawat klinik PK1 setelah mencapai level Perawat klinik PK2 dapat masuk menjadi perawat manajer, setelah masuk level Perawat klinik PK3 dapat masuk ke perawat pendidik dan setelah masuk Perawat klinik PK5 dapat menjadi perawat peneliti. *Authority and responsibility represent to need the existence of the division of responsibility and authority among between employees and head. Authority have to be well-balanced with responsibility. Authority generate rights, while responsibility generate obligation. Rights and obligations cause the existence of communications or interaction among between employees and head as determination and subdividing of work to be done, specifying and overflowing responsibility and authority with a view to enable people cooperate effectively in reaching target* (Muhith, 2016). Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa dari kategori status dan tanggung jawab kerja yang positif memiliki jumlah 37 responden dalam tingkat motivasi kinerja sedang. Hal ini dikarenakan oleh kurangnya wewenang tanggung jawab, besarnya tanggung jawab yang harus dipikul namun tidak disertai wewenang dalam membuat keputusan. Misalnya campur tangan atasan yang berlebihan sampai ke aspek teknis, standar operating prosedur (SOP) yang terlalu kaku.

##### **5. Menganalisis faktor yang paling dominan terhadap tingkat motivasi kerja perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Al Islam HM Mawardi Sidoarjo**

Hasil penelitian didapatkan bahwa terdapat faktor motivasi kerja yang memiliki nilai tertinggi dari uji *Spearman row* adalah variabel jaminan karier/penghargaan bernilai 0,647 dan artinya variabel independent tersebut dapat dikategorikan dalam korelasi yang kuat dan dianalisa bahwa menjadi faktor yang paling dominan adalah faktor jaminan karier/ penghargaan. *Reward* atau penghargaan yang diberikan oleh pimpinan kepada anggotanya juga dapat dipandang sebagai upaya peningkatan motivasi didalamnya berperilaku sehat. Dengan penghargaan yang diberikan ini akan meningkatkan semangat berperilaku sehat atau kerja pada anggotanya yang akhirnya akan memicu perilaku mereka lebih meningkat. Penghargaan ini dapat berupa uang, barang atau non material seperti piagam, pujian berupa kata-kata lisan, atau promosi jabatan dalam bekerja (Notoadmodjo, 2010). Dalam penelitian ini tingkat motivasi

perawat dalam kategori sedang. Perawat sering dihadapkan dengan hal yang monoton dan rutin, dimana dituntut memiliki keahlian, pengetahuan dan konsentrasi yang tinggi, sikap professional tetapi kurang dalam hal penghargaan. Ini semua dapat menimbulkan rasa tertekan pada perawat, sehingga mudah mengalami penurunan motivasi dalam bekerja. Adanya persaingan dimana karyawan yang satu akan dipromosikan dan yang lainnya masih bertahan pada jabatan yang sama. Sebagian pimpinan mungkin berpikir bahwa cara seperti ini merupakan strategi yang baik untuk mengukur kemampuan tim kerja yang dimiliki. Namun tanpa disadari bahwa hal ini kadang akan membunuh motivasi kerja karyawan yang tidak dipromosikan. Hal ini juga sesuai dengan teori kebutuhan yang dikemukakan Abraham Maslow dalam Hamzah, 2016 dari kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa dan jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku yang mengembirakan dan bekerja seoptimal mungkin.

#### **E. SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat motivasi kerja perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Al Islam HM Mawardi Sidoarjo bulan Maret 2017 pada 65 responden didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh dari semua faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi dari kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai , jaminan karier/ penghargaan , sampai status dan tanggung jawab dengan tingkat motivasi kerja perawat. Dan juga terdapat faktor jaminan karier/ penghargaan menjadi paling dominan dari yang mempengaruhi tingkat motivasi kerja perawat diruang rawat inap RSUD Al Islam H.M Mawardi Krian Sidoarjo.

Tenaga kesehatan harus meningkatkan kualitas kinerja dan pelayanan terhadap pasien sesuai dengan prosedur yang berlaku, serta perlu adanya evaluasi berupa penilaian kerja karyawan untuk diberikan kesempatan mengembangkan kompetensi dengan pelatihan, seminar atau jaminan jabatan agar dapat meningkatkan kualitas kerjayang lebih baik.

Disarankan kepada rumah sakit agar memaksimalkan motivasi internal. Karena ketika motivasi eksternal dan internal diberikan dengan seimbang maka kinerja karyawan sudah pasti meningkat.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Aditya, K.P & Agus F. (2013). *Pengaruh Motivasi Intrinsic dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja*. Surabaya
- Arhiza.R.F.(2009). Hubungan Antara Usia Dan Masa Kerja Dengan Kinerja Dosen. Yogyakarta
- Alwisol. (2008). *Psikologi Kepribadian Edisi Revisi*. Malang: UMM Press
- Budi, Abdipatra. (2008). *Leadership Plus First Step Tobe Successful Leader*. Yogyakarta: Andi Offset
- Choon Hee, DBA, Nor Hayati, B.K, MBA. (2016). *Motivation And Job Performance Among Nurses In The Private Hospital In Malaysia. Malaysia*
- Wibowo. Dr. M.Phil. (2013). *Managemen Kinerja Eds Ketiga*. Jakarta : Rajawali Pers
- Gerungan, Dr, w, A, Dipl, Psych. (2010). *Psikologi Sosial*. Bandung: Reflika Aditama
- Griffin & Moorhead. (2013). *Perilaku Organisasi Managemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Hamzah, B. Uno. (2016). *Teori Motivasi & Pengukurannya Analisis Dibidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Iskandar, S. dan Supriatna, S.KM. (2013). *Keperawatan Professional*. Jakarta: In Medika
- Muhith, A. (2014). *Hubungan Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Prestasi Kerja Perawat Di Rs Semen Gresik*. Gresik
- Muhith, A. (2014a). *Pengembangan Model Mutu Asuhan Keperawatan*. Yogyakarta : Threepreneur
- Muhith,A & Nasir. (2011). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kesehatan: Konsep Pembuatan Karya Tulis dan Tesis Untuk Mahasiswa Kesehatan*.Yogyakarta: Nuha Medika
- Muhith, A. (2016). *Quality of Nursing care Based on Analysis of Nursing Performance and Nurse and Patient Satisfaction*. Jurnal Ners Vol. 7 No. 1. pp: 47–55
- Muhith, A. (2016a). *Nursing Service Quality Model Based on Nursing Performance and Patient Satisfaction Analysis in Gresik District Hospital*. Journal of Health,Vol.23,2016

- Notoadmodjo, S. (2010a). *Promosi Kesehatan Teori & Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Notoadmodjo, S. (2010b). *Ilmu Perilaku Kesehatan Teori dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nurwidji, D,R. (2014). *Kualitas Layanan Keperawatan Dirumah Sakit Suatu Kajian dengan Study Kasus*. Yogyakarta: Threepreneur
- Nursalam. (2014). *Management Keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Professional*. Jakarta : Salemba medika
- Onuoha P, Stephen A, etc. (2006). *Factors That Contribute To Work Motivation And Job Satisfaction Among Hospital Nurses In Trinidad And Tobago. Tobago*.