

Hubungan Faktor-Faktor Motivasi Dengan Motivasi Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Puri Raharja Kota Denpasar Tahun 2013

Noviyanti Pratama *¹, Ni Ketut Ayu Ambarini ¹

Alamat: PS Ilmu Kesehatan Masyarakat Fak. Kedokteran Universitas Udayana

Email: novyantipratama@yahoo.com

*Penulis untuk berkorespondensi

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh masih banyaknya karyawan di RSUD Puri Raharja yang melakukan tindakan yang melanggar kedisiplinan seperti tingginya tingkat absensi karyawan yang tidak memenuhi standar yaitu kurang dari 160 jam setiap bulan. Hal ini dapat mengakibatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan tersebut menurun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran faktor-faktor motivasi kerja yaitu faktor kepuasan kerja, faktor kepemimpinan, faktor kompensasi, dan faktor lingkungan kerja serta mencari hubungan antara variabel tersebut terhadap motivasi kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan secara *Cross Sectional* dengan metode analisis menggunakan Analisis Deskriptif Kuantitatif yaitu Analisis Univariat dan Analisis Bivariat. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 71 orang karyawan, yang terdiri dari tenaga medis, paramedis keperawatan, paramedis non keperawatan dan non medis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebesar 60,6% responden merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, sebesar 50,7% responden menyatakan kepemimpinan dalam kategori baik, sebesar 56,3% responden berpendapat bahwa kompensasi dalam kategori tidak baik, sebesar 52,1% responden berpendapat bahwa lingkungan kerja dalam kategori baik, dan sebesar 52,1% responden memiliki motivasi kerja yang rendah. Penelitian ini juga menunjukkan adanya hubungan bermakna antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan ($OR = 3.941, p = 0.007$), kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan ($OR = 3.875, p = 0.019$), kompensasi dengan motivasi kerja karyawan ($OR = 3.377, p = 0.014$), dan lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan ($OR = 3.435, p = 0.012$).

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam kategori baik, sedangkan kepuasan kerja dan kompensasi dalam kategori tidak baik dan seluruh variabel memiliki hubungan yang bermakna dengan motivasi kerja karyawan. Saran untuk penelitian ini agar pihak RSUD Puri Raharja lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan serta pemberian kompensasi khususnya penghargaan non financial.

Keywords: Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Salah satu permasalahan yang semakin berkembang yaitu penyelenggaraan pelayanan kesehatan pada institusi kesehatan khususnya di Rumah Sakit. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan di rumah sakit tidak terlepas dari peran serta karyawan sebagai salah satu sumber daya terpenting sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan tujuannya. Dari hasil pengamatan dan wawancara pada beberapa staf selama melakukan kegiatan magang di RSUD Puri Raharja, masih terdapat beberapa permasalahan terkait sumber daya manusia dimana masih banyak karyawan yang kurang memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2011).

Rendahnya motivasi kerja karyawan di RSUD Puri Raharja terlihat dari pelanggaran disiplin kerja dan tingginya tingkat absensi karyawan dimana banyak terdapat karyawan yang tingkat absensinya tidak memenuhi standar yang ditetapkan yaitu kurang dari 160 jam setiap bulan yang akhirnya mengakibatkan kinerja karyawan dan kinerja rumah sakit akan menurun. Kinerja karyawan dapat muncul jika kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan terlihat dengan adanya motivasi

kerja yang tinggi (Winardi, 2001). Berdasarkan hasil wawancara acak dengan beberapa karyawan di RSUD Puri Raharja diperoleh informasi mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan rendahnya motivasi kerja karyawan yaitu faktor kepuasan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja.

METODE

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk memberikan gambaran faktor-faktor motivasi kerja karyawan yaitu tingkat kepuasan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja dimana pengambilan data dilakukan secara *cross sectional* yaitu peneliti melakukan observasi atau pengukuran variabel secara bersamaan pada satu saat tertentu (Sastroasmoro dan Ismael, 2002).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terdapat di RSUD Puri Raharja pada tahun 2013 dengan jumlah total 249 orang. Dalam menentukan jumlah sampel yang akan diteliti, peneliti menggunakan Rumus Slovin, dimana dapat digunakan untuk menentukan berapa minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi diketahui (Umar, 2010), dengan rumus sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Nd^2}$$

Berdasarkan perhitungan dengan Rumus Slovin tersebut, maka diperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 71 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*. Teknik ini digunakan apabila populasi mempunyai anggota atau karakteristik yang tidak homogen dan berusaha berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2009) dimana populasi terbagi ke dalam beberapa bagian atau sub populasi berdasarkan profesi karyawan kemudian pengambilan sampel pada setiap jenjang profesi menggunakan teknik *simple random sampling* atau cara acak sederhana (Umar, 2010).

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan pertanyaan tertutup. Kuesioner ini telah diuji coba kepada 10 karyawan di RSUD Bhakti Rahayu karena memiliki karakteristik yang sama dengan RSUD Puri Raharja. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan 5 kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan (Istijanto, 2008).

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan studi dokumentasi yang diperoleh dari data-data di RSUD Puri Raharja serta penelitian terdahulu yang relevan dan mendukung penelitian ini, serta menggunakan kuesioner penelitian yang diberikan secara

langsung kepada karyawan RSUD Puri Raharja yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk melakukan deskripsi atau gambaran mengenai faktor-faktor motivasi kerja karyawan sehingga data yang diperoleh dianalisis menggunakan tampilan tabel, grafik dan gambar (Sastroasmoro dan Ismael, 2002). Analisis deskriptif kuantitatif dilakukan dengan dua analisis, yaitu Analisis Univariat yang dilakukan terhadap sebuah variabel dengan alat analisisnya dapat berupa distribusi frekuensi, rata-rata, dan proporsi (Umar, 2010). Kemudian Analisis Bivariat yang digunakan untuk melihat hubungan dua variabel dengan menggunakan uji statistik *Chi-Square* dan *Odds Ratio* (OR) (Umar, 2010).

HASIL

Karakteristik Responden

Dari 71 sampel karyawan, berdasarkan kelompok umur yang paling banyak menjadi responden adalah kelompok umur 31-40 tahun yaitu sebesar 50,7%. Berdasarkan jenis kelamin, perempuan adalah responden terbanyak yaitu sebesar 77,5%. Berdasarkan masa kerjanya, yang paling banyak menjadi responden adalah karyawan dengan masa kerja 5 tahun / > 5 tahun yaitu sebesar 83,1%. Berdasarkan status karyawan, yang paling banyak

menjadi responden adalah karyawan tetap yaitu sebesar 84,5%. Sedangkan berdasarkan tingkat pendidikan, yang paling banyak menjadi responden adalah lulusan Sarjana Muda/D-III yaitu sebesar 54,9%.

Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan di RSU Puri Raharja

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik, maka diperoleh data mengenai kepuasan kerja karyawan dimana sebesar 60,6% responden merasa tidak puas terhadap pekerjaannya dan sebesar 39,4% responden sudah merasa puas terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa lebih banyak karyawan yang merasa tidak puas dalam bekerja.

Berdasarkan hasil tabulasi pendapat responden per item di dalam pernyataan untuk kepuasan kerja menunjukkan bahwa dari responden yang merasa tidak puas dalam bekerja dengan persentase terbesar yaitu disebabkan oleh 71,9% responden merasa tidak puas terhadap penghargaan atas prestasi kerja yang diberikan perusahaan selama ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rohyaningsih (2008) dimana hasil penelitiannya menunjukkan karyawan masih merasa kurang puas terhadap penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi di PT

Lembaga Elektronika Nasional (LEN) Industri Persero Bandung.

Pemberian penghargaan dalam bentuk finansial maupun non finansial merupakan suatu bentuk pemberian motivasi kepada karyawan agar dapat menjaga dan lebih meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan (Mastika, 2005).

Gambaran Kepemimpinan di RSU Puri Raharja

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik, maka diperoleh data mengenai kepemimpinan dimana sebesar 50,7% responden menyatakan bahwa kepemimpinan di RSU Puri Raharja dalam kategori baik dan sebesar 49,3% dalam kategori tidak baik. Maka dapat diketahui bahwa lebih banyak responden yang berpendapat bahwa kepemimpinan di RSU Puri Raharja dalam kategori baik, walaupun selisih antara kategori baik dan tidak baik cukup tipis yaitu sebesar 1,4%. Hal tersebut menunjukkan cukup banyak juga karyawan yang merasakan ada ganjalan dengan faktor kepemimpinan ini.

Berdasarkan hasil tabulasi pendapat responden per item di dalam pernyataan untuk kepemimpinan menunjukkan dari responden yang berpendapat bahwa kepemimpinan dalam kategori baik dengan persentase terbesar yaitu disebabkan oleh 78,9% responden memiliki hubungan kerja yang baik dengan pimpinannya. Penelitian

ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gustisyah (2009) pada penyuluh perindustrian di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan dimana sebagian besar setuju dan sangat setuju bahwa mereka memiliki hubungan yang harmonis dengan pimpinan. Adanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dengan pimpinan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan dapat mencapai tujuan organisasi itu sendiri (Nursadik, 2011).

Gambaran Kompensasi di RSUD Puri Raharja

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik, maka diperoleh data mengenai kompensasi dimana sebesar 56,3% responden menyatakan bahwa kompensasi di RSUD Puri Raharja dalam kategori tidak baik dan sebesar 43,7% dalam kategori baik. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa lebih banyak responden yang berpendapat bahwa kompensasi di RSUD Puri Raharja dalam kategori tidak baik.

Berdasarkan hasil tabulasi pendapat responden per item di dalam pernyataan untuk kompensasi menunjukkan dari responden yang berpendapat bahwa kompensasi dalam kategori tidak baik dengan persentase terbesar yaitu disebabkan oleh 87,4% responden menyatakan gaji yang mereka terima tidak dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Robbins (2001) dalam Mastika (2005) mengungkapkan apabila karyawan

memandang kompensasi mereka tidak memadai maka prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja karyawan dapat menurun.

Gambaran Lingkungan Kerja di RSUD Puri Raharja

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik, maka diperoleh data mengenai lingkungan kerja dimana sebesar 52,1% responden menyatakan bahwa lingkungan kerja di RSUD Puri Raharja dalam kategori baik dan sebesar 47,9% dalam kategori tidak baik. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa lebih banyak responden yang berpendapat bahwa lingkungan kerja di RSUD Puri Raharja dalam kategori baik.

Berdasarkan hasil tabulasi pendapat responden per item di dalam pernyataan untuk lingkungan kerja menunjukkan dari responden yang berpendapat bahwa lingkungan kerja dalam kategori baik dengan persentase terbesar yaitu disebabkan oleh 87,3% responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerjanya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lezita (2010) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa faktor hubungan dengan rekan kerja adalah faktor yang paling mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Bogor.

Table 1. Distribusi Frekuensi Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan

Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja			OR 95% CI (lower-upper)	p value
	Rendah %	Tinggi %	Total %		
Tidak Puas	65,1	34,9	100	3.941	0.007
Puas	32,1	67,9	100	(1.434 - 10.832)	
Total	52,1	47,9	100		

Gambaran Motivasi Kerja Karyawan di RSUD Puri Raharja

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik, maka diperoleh data mengenai motivasi kerja dimana sebesar 52,1% responden memiliki motivasi kerja yang rendah. Sedangkan sebesar 47,9% responden menyatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa lebih banyak responden yang menyatakan memiliki motivasi kerja yang rendah.

Berdasarkan hasil tabulasi pendapat responden per item di dalam pernyataan untuk motivasi kerja menunjukkan dari responden yang berpendapat bahwa motivasi kerja dalam kategori rendah dengan persentase terbesar yaitu disebabkan oleh 66,2% responden tidak inovatif dalam melaksanakan pekerjaannya. Inovatif dalam bekerja merupakan suatu indikasi adanya semangat kerja yang tinggi dalam diri seseorang untuk menjalankan pekerjaannya (Mastika, 2005). Sehingga apabila karyawan tidak inovatif dalam melaksanakan pekerjaannya maka akan berpengaruh pula terhadap tingkat motivasinya dalam bekerja yang

secara lebih lanjut akan berdampak pula pada kinerja karyawan tersebut.

Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan di RSUD Puri Raharja

Setelah dilakukan Uji Statistik terhadap variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja, maka diperoleh hasil seperti pada tabel 1.

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa responden yang merasa tidak puas dalam bekerja, proporsi motivasi kerja rendah (65,1%) lebih besar dibandingkan dengan motivasi kerja tinggi (34,9%). Sedangkan dari responden yang sudah merasa puas dalam bekerja, proporsi yang memiliki motivasi kerja tinggi (67,9%) lebih besar dibandingkan dengan motivasi kerja rendah (32,1%).

Dari hasil uji statistik *Chi-Square* diperoleh nilai $p = 0,007$, sehingga $p < \alpha$ ($\alpha = 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan di RSUD Puri Raharja. Pada nilai OR (*Odds Ratio*) didapatkan sebesar 3.941 yang artinya antara responden yang merasa puas dalam bekerja mempunyai peluang 4 kali

Table 2. Distribusi Frekuensi Hubungan Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Karyawan

Kepemimpinan	Motivasi Kerja			OR 95% CI (lower-upper)	p value
	Rendah %	Tinggi %	Total %		
Tidak Baik	60	40	100	3.875 (1.730 - 10.815)	0.019
Baik	44,4	55,6	100		
Total	52,1	47,9	100		

memiliki motivasi kerja yang tinggi dibandingkan dengan responden yang tidak puas dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayub & Rafif (2011) dalam Jurnal Pakistan Business dengan judul *The Relationship Between Work Motivation and Job Satisfaction* dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada 80 orang sampel dari 2 bank yang berbeda di Karachi, Pakistan.

Hubungan Antara Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Karyawan di RSUD Puri Raharja

Setelah dilakukan Uji Statistik terhadap variabel kepemimpinan dan motivasi kerja, maka diperoleh hasil pada tabel 2.

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat dari responden yang berpendapat bahwa kepemimpinan dalam kategori tidak baik, proporsi motivasi kerja rendah (60%) lebih besar dibandingkan dengan motivasi kerja tinggi (40%). Sedangkan dari responden yang berpendapat bahwa kepemimpinan dalam kategori baik, proporsi motivasi kerja tinggi (55,6%) lebih tinggi dibandingkan dengan motivasi kerja rendah (44,4%).

Dari hasil uji statistik *Chi-Square* diperoleh nilai $p = 0,019$, sehingga $p < \alpha$ ($\alpha = 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan di RSUD Puri Raharja. Pada nilai OR (*Odds Ratio*) didapatkan sebesar 3.875 yang artinya antara responden yang berpendapat kepemimpinan dalam kategori baik mempunyai peluang 4 kali memiliki motivasi kerja yang tinggi dibandingkan

Table 3. Distribusi Frekuensi Hubungan Kompensasi dengan Motivasi Kerja Karyawan

Kompensasi	Motivasi Kerja			OR 95% CI (lower-upper)	p value
	Rendah %	Tinggi %	Total %		
Tidak Baik	65,0	35,0	100	3.377 (1.265 - 9.011)	0.014
Baik	35,5	64,5	100		
Total	52,1	47,9	100		

Table 4. Distribusi Frekuensi Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan

Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja			OR 95% CI (lower-upper)	p value
	Rendah %	Tinggi %	Total %		
Tidak Baik	67,6	32,4	100	3.435 (1.291 - 9.140)	0.012
Baik	37,8	62,2	100		
Total	52,1	47,9	100		

dengan responden yang berpendapat kepemimpinan dalam kategori tidak baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2011) dalam Thesisnya yang berjudul Pengaruh Sifat Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Gold Coin Indonesia Tahun 2010 dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi pimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Gold Coin Indonesia.

Hubungan Antara Kompensasi dengan Motivasi Kerja Karyawan di RSUD Puri Raharja

Setelah dilakukan Uji Statistik terhadap variabel kompensasi dan motivasi kerja, maka diperoleh hasil seperti tabel 3.

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat yaitu dari responden yang berpendapat bahwa kompensasi dalam kategori tidak baik, proporsi motivasi kerja rendah (65%) lebih besar dibandingkan dengan motivasi kerja tinggi (35%). Sedangkan dari responden yang berpendapat bahwa kompensasi dalam kategori baik, proporsi motivasi yang

tinggi (64,5%) lebih besar dibandingkan dengan motivasi kerja rendah (35,5%).

Dari hasil uji statistik *Chi-Square* diperoleh nilai $p = 0,014$, sehingga $p < \alpha$ ($\alpha = 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara kompensasi dengan motivasi kerja karyawan di RSUD Puri Raharja. Pada nilai OR (*Odds Ratio*) didapatkan sebesar 3.377 yang artinya antara responden yang berpendapat kompensasi dalam kategori baik mempunyai peluang 3 kali memiliki motivasi kerja yang tinggi dibandingkan dengan responden yang berpendapat kompensasi dalam kategori tidak baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handoko (2007) dimana hasil penelitiannya menunjukkan ada hubungan yang sangat kuat antara kompensasi dengan motivasi kerja karyawan di Koperasi Produksi Susu (KPS) Bogor. Selain itu penelitian oleh Igalens & Roussel (2000) yang diterbitkan dalam *Jurnal of Organizational Behavior* dengan judul *A Study of The Relationships Between Compensation Package, Work Motivation and Job Satisfaction* telah mengungkapkan bahwa kompensasi dapat

menjadi faktor motivasi kerja karyawan di Prancis.

Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan di RSUD Puri Raharja

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat yaitu dari responden yang berpendapat bahwa lingkungan kerja dalam kategori tidak baik, proporsi motivasi kerja rendah (67,6%) lebih besar dibandingkan dengan motivasi kerja tinggi (32,4%). Sedangkan dari responden yang berpendapat bahwa lingkungan kerja dalam kategori baik, proporsi motivasi yang tinggi (62,2%) lebih besar dibandingkan dengan motivasi kerja rendah (37,8%).

Dari hasil uji statistik *Chi-Square* diperoleh nilai $p = 0,012$, sehingga $p < \alpha$ ($\alpha = 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan di RSUD Puri Raharja. Pada nilai OR (*Odds Ratio*) didapatkan sebesar 3.435 yang artinya antara responden yang berpendapat lingkungan kerja dalam kategori baik mempunyai peluang 3 kali memiliki motivasi kerja yang tinggi dibandingkan dengan responden yang berpendapat lingkungan kerja dalam kategori tidak baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lezita (2010) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara

faktor-faktor lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan.

SIMPULAN

Kepuasan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang bermakna dengan motivasi kerja karyawan di RSUD Puri Raharja

Sebesar 60,6% responden merasa tidak puas terhadap pekerjaannya.

Sebesar 50,7% responden menyatakan kepemimpinan di RSUD Puri Raharja dalam kategori baik.

Sebesar 56,3% responden berpendapat bahwa kompensasi di RSUD Puri Raharja dalam kategori tidak baik.

Sebesar 52,1% responden berpendapat bahwa lingkungan kerja di RSUD Puri Raharja dalam kategori baik.

DAFTAR PUSTAKA

1. Ayub, Nadia & Rafif, Shagufta. (2011). The Relationship Between Work Motivation and Job Satisfaction. Department of Management. College of Business Management, Karachi. Journal of Pakistan Business. Pakistan. Available: http://www.iobm.edu.pk/pbr/pbr_1107/110708_workmotivation.pdf. (Accessed: 2013, May 3)
2. Gustisyah, Raika. (2009). Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyuluh Perindustrian pada Kantor Dinas Perindustrian dan

- Perdagangan Kota Medan. Badan Penerbit Universitas Sumatera Utara. Tesis dipublikasikan, Available: repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/4294/1/09E01483.pdf. (Accessed: 2013, January 17)
3. Handoko, Bambang. (2007). Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Produksi Susu (KPS) Bogor, Jawa Barat. Institut Pertanian Bogor. Tesis dipublikasikan, Available: <http://repository.ipb.ac.id/bitstream/handle/123456789/48558/D07bha.pdf?sequence=1>. (Accessed: 2013, May 3)
 4. Hasibuan, Malayu. (2011). Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah. PT Bumi Aksara, Jakarta: 21, 216-239
 5. Igalens, Jacques & Roussel, Patrice. (2000). A Study of The Relationships Between Compensation Package, Work Motivation and Job Satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*. Volume 20, Issue 7, pages 1003–1025, December 1999. (Accessed: 2013, May 3)
 6. Lezita. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Bogor. Departemen Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Manajemen. Institut Pertanian Bogor. Available: http://repository.ipb.ac.id/bitstream/handle/123456789/27318/H10lez_abstr
 7. Mastika, I.G.P. Ngurah. (2005). Pengaruh Komunikasi, Sikap Pimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Camat di Kabupaten Buleleng. Program Pascasarjana Universitas Udayana, Denpasar
 8. Nasution, Yuanita Halimah. (2011). Pengaruh Sifat Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Gold Coin Indonesia Tahun 2010. Program Studi S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat. Universitas Sumatra Utara. Medan. Available: <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/31384/7/Cover.pdf>. (Accessed: 2013, May 3)
 9. Nursadik, Muhammad. (2011). Gaya Kepemimpinan Pada Dinas Sosial Kota Makassar. Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin, Makassar. Available: <http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/149> (Accessed: 2013, January 21)
 10. Rumah Sakit Umum Puri Raharja. (2013). Data Kepegawaian Rumah Sakit Umum Puri Raharja Periode Januari 2013
 11. Sastroasmoro, Sudigdo & Ismael, Sofyan. (2002). Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Klinis Edisi ke 2. ISBN, Jakarta: 97, 265

12. Sugiyono. (2009). Statistik Untuk Penelitian. CV Alfabeta, Bandung: 4, 29, 64, 275.
13. Susanti. (2002). Analisis Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan di PT Jui Fa International Foods, Cilacap. Institut Pertanian Bogor. Available: <http://repository.ipb.ac.id/bitstream/handle/123456789/19267/C02sus.pdf?sequence=1>. (Accessed: 2013, May 3)
14. Umar, Husein. (2003). Metode Riset Perilaku Organisasi. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta: 120-121
15. Winardi, J. (2001). Motivasi dan Pemasukan dalam Manajemen. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta : 2

