

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PERAWAT RUANG IGD DAN RUANG RAWAT INAP DI RUMAH SAKIT UMUM NIRWANA BANJARBARU

Yani Octaviyani, M. Zainul, Rahmi Widyanti
Program pascasarjana Prodi Magister Manajemen
Universitas Islam Muhammad Arsyad Al-Banjari
Octaviyani9595@gmail.com

ABSTRAK

Sebagai salah satu unit usaha yang memberikan pelayanan jasa, rumah sakit memiliki misi sosial, selain sebagai unit bisnis, Rumah Sakit dituntut untuk meningkatkan kualitas layanannya, salah satunya meningkatkan kinerja pada perawat. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat secara parsial maupun stimulan. Sampel diambil sebanyak 32 orang. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan menggunakan skala likkert. Analisis data menggunakan linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi dibantu dengan alat SPSS versi 25. Hasil perhitungan regresi linier berganda diketahui dengan persamaan berikut : $Y = 60,381 + 0,368.X_1 + 0,416.X_2$

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang searah, dimana peningkatan pada faktor Motivasi Kerja (X_1) akan berdampak pada peningkatan Kinerja Perawat (Y), bahwa adanya pengaruh yang searah, dimana peningkatan pada faktor Kepuasan Kerja (X_2) akan berdampak pada peningkatan Kinerja Perawat (Y).

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

As one of the business units that provide services, the hospital has a social mission, apart from being a business unit, the hospital is required to improve the quality of its services, one of which is improving the performance of nurses. This study aims to examine and analyze the effect of work motivation and job satisfaction on nurse performance partially or stimulants. Samples were taken as many as 32 people. The method used is a quantitative approach. The method of data collection in this study was a questionnaire using the Likert scale. Data analysis using multiple linear, hypothesis testing and coefficient of determination assisted by SPSS version 25. The results of multiple linear regression calculations are known by the following equation: $Y = 60.381 + 0.368.X_1 + 0.416.X_2$.

The results showed that there was a unidirectional effect, where an increase in the work motivation factor (X_1) would have an impact on increasing Nurse Performance (Y), that there was a unidirectional influence, where an increase in the Job Satisfaction factor (X_2) would have an impact on increasing Nurse Performance (Y).

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Performance

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu unit usaha yang memberikan jasa pelayanan dibidang kesehatan. Tuntutan peningkatan kualitas layanan harus diikuti dengan peningkatan profesionalisme para tenaga kerja di Rumah Sakit, termasuk tenaga keperawatan. Perawat merupakan tenaga kesehatan yang berada pada posisi terdepan dalam pelayanan kesehatan, karena perawat berhubungan langsung dengan pasien. Oleh karena itu, manajemen Rumah Sakit harus memperhatikan kinerja perawat. Menurut WHO, komponen pengembangan manajemen kinerja perawat, terdiri dari standar pelayanan, uraian tugas, indikator kerja perawat, monitoring serta evaluasi (Hasibuan, 2007).

Kinerja perawat dalam asuhan keperawatan sesuai dengan standar praktik profesi yang telah dikeluarkan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia pada tahun 2000, yaitu meliputi pengkajian, diagnosa, perencanaan, implementasi dan evaluasi (Ahmadi, 2008). Kelima komponen tersebut, apabila dilaksanakan dengan baik oleh perawat maka tujuan pengasuhan keperawatan akan tercapai.

Namun, tidak semua perawat dapat melaksanakan kinerjanya dengan baik. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perawat tidak bisa melaksanakan tugas sesuai standar yang ditetapkan diantaranya, banyaknya tugas-tugas non keperawatan yang harus dikerjakan perawat, terbatasnya jumlah tenaga perawat dan lain sebagainya. Menurut hasil studi dari Direktorat Keperawatan dan Keteknisan Medik Depkes, UGM dan WHO yang melakukan penelitian di empat provinsi yaitu Jakarta, Sumatera utara, Sulawesi utara dan Kalimantan Timur, ditemukan data, bahwa 47,4% perawat belum memiliki uraian tugas secara tertulis, 70,9% perawat tidak pernah mengikuti pelatihan selama tiga tahun terakhir, 39,8% perawat masih melaksanakan tugas non keperawatan serta belum dikembangkan sistem monitoring dan evaluasi kinerja perawat (Hasanbasri, 2007). Data-data tersebut mengindikasikan bahwa kinerja perawat masih rendah.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti di Rumah Sakit Umum Nirwana Banjarbaru pada tanggal 03 Oktober 2020, menunjukkan kinerja perawat dilihat dari standar asuhan keperawatan yaitu melalui studi dokumentasi keperawatan mulai dari pengkajian, diagnosa, perencanaan, tindakan, evaluasi, dan catatan asuhan keperawatan, perawat tidak melakukan pengkajian keperawatan terhadap pasien secara optimal yaitu sejak pasien datang sampai pulang dari Klinik, dan tindakan yang ditulis tidak sesuai dengan rencana keperawatan sebelumnya. Kenyataan yang peneliti temukan di lapangan menunjukkan keadaan yang berbanding terbalik, hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti di Klinik Nirwana Banjarbaru diperoleh data bahwa beberapa perawat memiliki motivasi kerja yang rendah, dilihat dari seringnya datang terlambat ketika masuk kerja. Contohnya dari 14 perawat yang bertugas di ruang perawatan, ditemukan 10 perawat sering datang terlambat dari jam masuk yang seharusnya. Rendahnya motivasi kerja akan berdampak pada kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya itu sendiri.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kerja yang menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian pribadi dengan pekerjaan (Robbins, 2006). Menurut Suryawan (2013) yang menunjukkan, bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan juga Andina Widya Harshanty (2011) dengan hasil penelitian menunjukkan, bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian pemikiran tersebut, peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pada Perawat di Ruang IGD dan Ruang Rawat Inap di RS Umum Nirwana Banjarbaru".

METODE

Jenis penelitian yang akan gunakan peneliti dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu menguji pengaruh antar variabel dalam hal ini pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) sebagai variabel independen terhadap Kinerja (Y) sebagai variabel dependen. Penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif. Pelaksanaan penelitian deskriptif tidak terbatas sampai pada pengumpulan dan penyusunan data, tetapi juga analisis dan interpretasi tentang data tersebut. Mengingat jumlah populasi dari penelitian tergolong kecil maka teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu mengambil keseluruhan populasi sebagai sampel yang jumlahnya sebanyak 32 orang perawat pelaksana di ruang IGD dan ruang rawat inap.

Adapun teknik pengumpulan data dari penelitian ini ialah observasi, wawancara, kuisioner, dan dokumentasi. Data yang akan terkumpul dianalisis secara deskriptif dan inferensial. Analisis Deskriptif bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang serta untuk mengidentifikasi karakteristik masing-masing variabel dalam bentuk frekuensi dan prosentase.

Metode yang digunakan dalam pemecahan permasalahan termasuk metode analisis. Metode-metode yang digunakan dalam penyelesaian penelitian dituliskan di bagian ini. Metode hanya digunakan untuk artikel hasil penelitian. Bagian ini dapat dihilangkan untuk artikel konseptual. Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini berjumlah 32 orang yang sesuai dengan kriteria yang di tentukan oleh peneliti. Data tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, masa kerja dan status pernikahan, yang secara rinci akan dijelaskan sebagaimana berikut ini :

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	14	43,75 %
Perempuan	18	56,25 %
Jumlah	32	100 %

Keterangan: Data 2021

Tabel di atas menggambarkan bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 56,25% dan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 43,75%.

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
6 Bulan – 1 Tahun	7	21,87 %
1 Tahun – 2 Tahun	16	50,00 %
5 Tahun	9	28,12 %
Jumlah	32	100 %

Keterangan: Data 2021

Dilihat bahwa sebagian besar responden adalah yang memiliki masa kerja 1-2 tahun sebanyak 50,00%. Ini menggambarkan bahwa responden adalah tenaga junior yang masih memerlukan perhatian. Secara singkat dapat dikatakan bahwa seorang perawat harus berbekal pengetahuan dan pengalaman agar siap dan sedia mengetahui bilamana tingkah laku pasien menunjukkan dalam tanda bahaya, karena kinerja perawat dapat dilihat dari bagaimana ketanggapannya dalam menangani pasien.

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Pernikahan

Status Perkawian	Frekuensi	Persentase
Menikah	23	71,87 %
Belum Menikah	9	28,12 %
Jumlah	32	100 %

Keterangan: Data 2021

Tabel di atas menggambarkan bahwa responden lebih banyak yang sudah menikah yaitu sebanyak 71,87% dibandingkan dengan yang belum menikah. RS umum nirwana tidak memiliki peraturan untuk larangan menikah pada masa kontrak tertentu.

Tabel 4. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Status Perkawian	Frekuensi	Persentase
Sarjana + Profesi	14	43,75 %
Sarjana	1	03,12 %
Diploma	17	53,12 %
Jumlah	32	100 %

Keterangan: Data 2021

Tabel di atas menggambarkan bahwa responden lebih banyak pendidikan D3 yaitu 53,12% dibandingkan dengan S1+Profesi. Hal ini menggambarkan bahwa tenaga pelayanan yang ada masih perlu menentukan peningkatan pendidikan baik jenjang pendidikan formal maupun peningkatan kompetensi individu sesuai kebutuhan.

Uji validasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validasi item, hasil dari uji validasi item menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan valid karena nilai koefisien korelasi yang dihasilkan adalah lebih besar dari 0,349.

Pengukuran terhadap reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Alfa Cronbach (α). Didapatkan bahwa seluruh faktor penelitian dinyatakan reliabel, karena nilai *Alfa Cronbach* yang dihasilkan adalah lebih besar dari 0,7.

Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov smirnov*. Konsep dasar dari uji ini adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Penerapan pada uji ini adalah jika signifikansi di bawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	10.03226194
Most Extreme Differences	Absolute	.153
	Positive	.153
	Negative	-.122
Kolmogorov-Smirnov Z		.867
Asymp. Sig. (2-tailed)		.440

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel tersebut diketahui bahwa nilai signifikan adalah sebesar 0,440 (lebih besar dari 0,05). Hal ini memperlihatkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antara faktor independen. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas. Karena semua pertimbangan dan syarat-syarat penelitian uji multikolinearitas sudah terpenuhi.

Uji heteroskedastisitas faktor independen adalah konstan untuk setiap nilai tertentu faktor independen (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas adalah menggunakan scatterplot, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil output dari SPSS 21 terhadap data skor yang telah dibuat berdasarkan jawaban responden dari kuisioner yang telah dibagikan, kemudian dirangkum menjadi bahasan-bahasan sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Faktor	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Sig	Keterangan
Konstanta	60,381			
Motivasi Kerja (X ₁)	0,368	5,989	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,416	4,116	0,000	Signifikan
t _{tabel} = 2,045				
R = 0,878		F _{hitung} = 48,626		
R Square = 0,770		Sig F = 0,000		
Adjusted R Square = 0,754		F _{tabel} = 3,328		

Sumber : Data Diolah (2021)

Secara matematis model fungsi regresi linear berganda dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 60,381 + 0,368.X_1 + 0,416.X_2$$

Interpretasi persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 60,381 menunjukkan bahwa apabila faktor X₁, dan X₂, tidak mengalami perubahan, maka Kinerja Perawat (Y) adalah sebesar 60,381.
2. Nilai koefisien positif pada faktor Motivasi Kerja (X₁), menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang searah, dimana peningkatan pada faktor Motivasi Kerja (X₁) akan berdampak pada peningkatan Kinerja Perawat (Y) sebesar 36,8%.
3. Nilai koefisien positif pada faktor faktor Kepuasan Kerja (X₂), menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang searah, dimana peningkatan pada faktor Kepuasan Kerja (X₂) akan berdampak pada peningkatan Kinerja Perawat (Y) sebesar 41,6%.

Pengajuan Hasil Hipotesis pengaruh secara parsial (uji t) di dapatkan hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji tersebut, maka hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa: Terdapat pengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja perawat di ruang IGD dan ruang rawat inap di RS Umum Nirwana Banjarbaru, adalah diterima. Maka hipotesis pertama yang menyatakan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat diterima atau terbukti. Hal ini berarti makin tingginya motivasi kerja karyawan akan menyebabkan tingginya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Penelitian yang dilakukan Muogbo (2013) yang menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan motivasi terhadap kinerja.
2. Berdasarkan hasil uji tersebut, maka hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa: Terdapat pengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada perawat di ruang IGD dan ruang rawat inap di RS Umum Nirwana Banjarbaru, adalah diterima. Maka, hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat diterima atau terbukti. Hal ini berarti bahwa organisasi dengan karyawan yang lebih puas akan memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi daripada karyawan yang kurang puas. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Syain (2008) dengan hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Baik secara stimulan (uji F) didapatkan maka hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa: Motivasi Kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara stimulan terhadap kinerja pada perawat ruang IGD dan ruang rawat inap, adalah diterima.

Sebelum melakukan pengujian dengan menggunakan alat uji statistik, maka akan diuraikan model summary statistik, yang antara lain adalah sebagai berikut:

1. Nilai R sebesar 0,878 atau 87,8% adalah koefisien korelasi yang menunjukkan hubungan antara faktor Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) dengan Kinerja Perawat (Y). Nilai korelasi tersebut menunjukkan tingkat hubungan yang sangat tinggi karena berada di antara 0,800 sampai dengan 1,000 (berdasarkan tabel interpretasi r pada lampiran).

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
2.	0,600 – 0,799	Tinggi
3.	0,400 – 0,599	Sedang
4.	0,200 – 0,399	Rendah
5.	0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2012: 250)

2. Nilai *RSquare* dengan nilai 0,770 adalah R kuadrat, yang menunjukkan bahwa faktor independent yang diambil dalam penelitian ini memiliki kontribusi pengaruh terhadap faktor dependent sebesar 77% sehingga selebihnya sebesar 23% adalah faktor-faktor lain yang tidak dikemukakan dalam penelitian ini.
3. Nilai *Adjusted R Square* model regresi ini adalah sebesar 0,754 yang menunjukkan bahwa variasi atau naik-turunnya Faktor Dependen (Y) dipengaruhi oleh Faktor Independen (X) sebesar 75,4%.

PENUTUP

Kesimpulan

Sesuai dengan pertanyaan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada Ruang IGD dan Ruang Rawat Inap di RS Umum Nirwana Banjarbaru maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel Motivasi Kerja (X_1), memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,989 dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa faktor Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat (Y)..
2. Variabel Kepuasan Kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,116 dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa faktor Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat (Y).
3. Terbukti bahwa semua variabel independen (X) yaitu Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap faktor dependen (Y) yaitu Kinerja pada perawat. Hal itu juga dilihat berdasarkan nilai sig. F sebesar 0,000 berada di bawah 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Saran

Beberapa saran yang dapat diajukan berkaitan dengan kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian ini dapat di ketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Oleh karena itu motivasi kerja terhadap kinerja perawat pada ruang IGD dan Ruang Rawat Inap perlu di tingkatkan dengan berbagai macam bentuk motivasi yang baik dari rumah sakit.
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pada perawat di ruangan IGD maupun ruangan rawat inap, oleh karena itu di harapkan rumah sakit dapat memberikan apresiasi yang baik terhadap perawat agar kinerja perawat dapat meningkat dan otomatis mutu pelayanan dapat terjaga karenanya.
3. Motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan satu kesatuan yang mempengaruhi secara stimulan kinerja pada perawat IGD dan ruang rawat inap, maka dari itu di harapkan penelitian ini bisa dijadikan landasan untuk memperbaiki sistem rumah sakit dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja terhadap perawat.

REFERENSI

- Ahmadi, A. (2008), *Psikologi Umum*, Jakarta: Rineka Cipta
- Arbuckle, J. (1997), *Amos User Guide Version 3.6*. Chicago IL: Smallwaters Corporation
- Arikunto, S. (2015), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan praktik*, Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, M. (2000), *Psikologi Industri*, Jakarta: Liberty
- Davis, K. (1995). *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta: Erlangga
- Dessler, Gary. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prehalindo
- George dan Jones. (2002), *Organizational Behavior (3rd)*, USA: Prentice Hall
- Gibson, Donnelly. (2002), *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Jakarta: Erlangga
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Handoko, H. (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Harshanty, A.W. (2011), "*Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Perijinan Terpadu (BPT) Kabupaten Sragen*". Tesis, Universitas Sebelas Maret Surakarta
- Hasanbasri, M. (2007), *Pengembangan Manajemen Kinerja Perawat dan Bidan*, Yogyakarta: KMKP Universitas Gadjah Mada
- Juniantara, I.W. (2015), "*Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar*". Tesis, Universitas Udayana Denpasar
- Jyoti Devi Mahadeo. (2013), *Effect of Motivation on Employees' Work Performance at Ireland Blyth Limited. Proceedings of 8th Annual London Business Research Conference Imperial College, London, UK, ISBN: 978-1-922069-28-3*
- Kamsir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta. PT. Rineka Cipta
- Maslow A.H. (1954), *Motivation & Personality*. New York: Harper & Row
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi penelitian kesehatan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Nursalam. (2011). *Konsep dan penerapan metodologi penelitian ilmu keperawatan,ed 2*. Jakarta : Salemba medika.
- Nursalam. (2014). *Metodologi penelitian ilmu keperawatan pendekatan praktis. Edisi 3*. Jakarta : Salemba medika
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*: Bandung. ALFABETA.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kombinasi (Mixed Methode)*: Bandung. ALFABETA
- Sutopo Yeri. Slamet Achmad. (2018). *Statistika Inferensial*: Yogyakarta. CV Andi Offset
- Syain, S. (2008), "*Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan Tahun 2007*", Tesis, Universitas Sumatera utara Medan
- Winardi, J. (2007), *Motivasi dan Pemoivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada