

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRESTASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA PERAWAT UNIT IGD DAN ICU DI RS PHC SURABAYA

Nur Cholilah, Indriati Paskarini
Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga
Email: lila.safetyfirst@gmail.com

ABSTRACT

Work motivation is pull force that caused members of organization have willingness to exert all of abilities such as skill, effort and time intern of their activities that are their responsibilities. This study aims to determine the relationship among work motivation, job performance and job satisfaction in nurses in intensive care unit and emergency of PHC Surabaya. This study use analytic observational research with cross sectional design. The population of this research in ICU and Emergency unit RS PHC Surabaya. The samples are 28 nurses that used stratified random sampling. The dependent variables of study work motivation. The independent variables of this study were job performance and job satisfaction. Analysis of the data used is the correlation spearmen and contingency correlation with 0.05 significance level. The results of 92.9% of respondents have a high motivation to work, 89.3% respondents have high performance, and 78.6% of respondents already getting job satisfaction. The work motivation of nurses has a significant relationship with the nurses performance and contingency correlation value of 0.625. The work motivation of nurses has a significant relationship with the job satisfaction of nurses and contingency correlation value of 0.469. To enhance work motivation on work performance is necessary to give awards or rewards to nurse who worked over the target so it could motivate other workers to work harder. Giving attention to the nurse as frequent consultations between the leaders and workers will make them feel cared and they will work by pleasure.

Keywords: *work motivation, work performance and job satisfaction*

ABSTRAK

Motivasi kerja adalah daya dorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mampu dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan motivasi kerja dengan prestasi kerja dan kepuasan kerja perawat unit IGD dan ICU di RS PHC Surabaya. Penelitian ini termasuk dalam penelitian observasional analitik dengan rancangan cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di unit IGD dan ICU RS PHC Surabaya. Sampel penelitian sebesar 28 perawat ICU dan IGD dan diambil secara stratified random sampling. Variabel terikat yang diteliti adalah motivasi kerja. Variabel bebas yang diteliti adalah prestasi kerja dan kepuasan kerja. Analisis data menggunakan uji korelasi spearmen dan korelasi kontingensi dengan tingkat signifikansi 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 92,9% responden mempunyai motivasi kerja tinggi, 89,3% responden mempunyai prestasi kerja yang tinggi, dan 78,6% responden sudah mendapatkan kepuasan kerja. Motivasi kerja perawat mempunyai hubungan signifikan dengan prestasi kerja perawat dan nilai korelasi kontingensi sebesar 0,625. Hubungan motivasi kerja perawat mempunyai hubungan signifikan dengan kepuasan kerja perawat dan nilai korelasi kontingensi sebesar 0,469. Untuk meningkatkan motivasi kerja terhadap prestasi kerja perlu diberikan penghargaan atau reward kepada perawat yang telah bekerja melebihi target agar perawat yang lain termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi. Memberikan perhatian kepada perawat seperti sering mengadakan konsultasi antara pimpinan dan perawat agar mereka merasa diperhatikan dan dibutuhkan sehingga mereka bekerja dengan senang hati.

Kata kunci: motivasi kerja, prestasi kerja, dan kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut.

Peran sumber daya manusia adalah *partner strategic* organisasi dan itu berarti bahwa semua lini operasi suatu organisasi tidak dapat berjalan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang memadai, baik ditinjau dari sisi kualitas maupun kuantitas. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara

kebutuhan tenaga kerja dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Bidang kesehatan menjadi kebutuhan tiap individu sebagai anggota masyarakat dalam memperoleh pelayanan kesehatan yang memuaskan. Melayani masyarakat tentunya akan mengutamakan kepuasan konsumen (pasien dan keluarganya). Agar pelayanan rumah sakit dapat memuaskan pasien maka dibutuhkan penanganan yang sangat memadai baik dari sumber daya manusianya maupun dari sarana dan prasarannya. Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit, khususnya perawat yang terlibat dalam penanganan pasien. Agar diperoleh hasil kerja yang baik, banyak aspek yang harus mendapat perhatian diantaranya kepuasan kerja dan prestasi kerja perawat yang berhubungan dengan motivasi kerjanya. Motivasi tenaga kerja yang tinggi akan berdampak pada prestasi kerja tenaga kerja yang tinggi begitu juga sebaliknya motivasi tenaga kerja yang rendah akan mengakibatkan prestasi tenaga kerja yang rendah pula sehingga kepuasan kerja menurun dan akan berdampak pada pelayanan kesehatan.

Prestasi kerja seorang tenaga kerja berkaitan dengan karakteristik kepribadian tertentu yang harus dimiliki tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas-tugasnya antara lain teliti, akurat, taat aturan dan prosedur, gesit atau cepat, penuh konsentrasi dan ramah serta sopan. Enam karakteristik tersebut harus dimiliki oleh semua tenaga kerja karena hal tersebut merupakan karakteristik inti kepribadian. Karakteristik inti tersebut menjadi perilaku dan sikap standar bagi semua tenaga kerja dan dijadikan standar dalam menyeleksi calon tenaga kerja baru (Dharma, 1995).

Wijono (2010) mengemukakan bahwa ada kecenderungan untuk beranggapan bahwa apabila kondisi kerja, kondisi sosial dan lain-lain kurang memadai pasti dapat menyebabkan ketidakpuasan, dijelaskan tentang adanya beberapa bukti yang ditunjukkan oleh sejumlah literatur yang menunjukkan bahwa unsur-unsur tertentu seperti suara gaduh, suhu udara yang tinggi atau rendah dan banyak kondisi penghambat lainnya yang mempunyai kemungkinan sebagai penyebab stres kerja, sehingga pada kondisi yang sedemikian akan muncul perasaan ketidakpuasan.

Kepuasan kerja tenaga kerja juga banyak dipengaruhi diantaranya adalah kondisi kerja, kondisi manajerial dan kondisi sosial di instalasi tempat mereka bekerja. Luthans (1998) mengatakan bahwa *motivation is a process that starts with a*

physiological or psychological deficiency or need activates behavior a drive that is aimed at a goal or incentive maksudnya adalah motivasi merupakan proses penentuan kebutuhan dari fisik dan psikologi dengan tujuan untuk mendorong pencapaian tujuan yang diharapkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan motivasi kerja dengan prestasi dan kepuasan kerja pada perawat di unit IGD dan ICU di RS PHC Surabaya.

METODE

Berdasarkan cara pengumpulan data, penelitian ini termasuk penelitian observasional karena data yang diperoleh melalui pengamatan dan dilakukan pada objek penelitian selama penelitian berlangsung. Ditinjau dari waktunya, termasuk penelitian *cross sectional* karena pengamatan terhadap variabel dilakukan pada saat atau waktu periode tertentu saja. Berdasarkan sistem analisisnya, termasuk penelitian analitik karena menggunakan uji statistik untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan prestasi kerja dan kepuasan kerja perawat di unit IGD dan ICU RS PHC Surabaya.

Populasi yang diteliti adalah perawat unit IGD dan ICU RS PHC Surabaya. Total populasi dari kedua unit adalah 41 perawat, dengan rincian unit IGD sebanyak 13 orang dan unit ICU sebanyak 28 orang.

Pada penelitian ini digunakan pengambilan sampel dengan cara *stratified random sampling*, dengan jumlah sampel adalah 28 orang perawat.

Penelitian dilakukan di unit IGD dan ICU RS PHC Surabaya jalan Prapat Kurung Selatan No 1 Tanjung Perak Surabaya.

Variabel Bebas (*Independent*), penelitian ini terdiri dari prestasi kerja (*quantity of work, quality of work, job knowledge and skill, creativeness, cooperation, dependability, initiative dan personal qualities*) dan kepuasan kerja (gaji, pekerjaan itu sendiri, supervisi dan rekan kerja).

Variabel Terikat (*Dependen*) yaitu motivasi kerja yang dimiliki perawat unit IGD dan ICU di RS PHC Surabaya. Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara wawancara dengan menggunakan kuesioner

Data diolah dan disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, tabulasi silang dan narasi. Data dianalisis dengan menggunakan uji statistik korelasi *Speraman* dan koefisien kontingensi untuk mengetahui kuat hubungan antara variabel motivasi kerja dengan prestasi kerja dan kepuasan kerja, dengan $\alpha = 0,05$.

HASIL

Distribusi Motivasi Kerja Perawat Unit IGD dan ICU di RS PHC Surabaya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat yang mempunyai motivasi kerja tinggi sebagian besar dimiliki oleh perawat ICU yaitu sebesar 17 responden (60,7%) sedangkan perawat di unit IGD yang memiliki motivasi tinggi yaitu sebesar 9 responden (32,1%).

Distribusi Prestasi Kerja Perawat Unit IGD dan ICU di RS PHC Surabaya

Hasil penelitian diketahui penilaian dari penyelia terhadap *quantity of work* perawat unit IGD yaitu sebesar 4 responden (14,3%) dinilai baik, sedangkan penilaian dari penyelia terhadap *quantity of work* perawat di unit ICU yaitu sebesar 14 responden (50%) dinilai baik. Penilaian dari penyelia terhadap *quality of work* perawat yang dinilai baik paling tinggi terdapat di unit ICU yaitu sebesar 9 responden (32,1%) sedangkan di unit IGD sebesar 5 responden (17,9%) dinilai baik oleh penyelia. Penilaian dari penyelia terhadap *job knowledge and skill* perawat di unit ICU yaitu sebesar 16 responden (57,1%) dinilai cukup, sedangkan di unit IGD sebesar 4 responden (14,3%) yang dinilai cukup oleh penyelia.

Penilaian dari penyelia terhadap *creativeness* perawat unit IGD yaitu sebesar 8 responden (28,6%) dinilai cukup, sedangkan penilaian dari penyelia terhadap *creativeness* perawat di unit ICU yaitu sebesar 14 responden (50%) dinilai cukup. Diketahui penilaian dari penyelia terhadap *cooperation* perawat di unit ICU yaitu sebesar 14 responden (50%) dinilai baik, sedangkan di unit IGD sebesar 9 responden (32,1%) yang dinilai baik oleh penyelia. Penilaian dari penyelia terhadap *dependability* perawat di unit ICU yaitu sebesar 15 responden (53,6%) dinilai baik, sedangkan di unit IGD sebesar 4 responden (14,3%) yang dinilai baik oleh penyelia. Penilaian dari penyelia terhadap *initiative* perawat unit IGD yaitu sebesar 5 responden (17,9%) dinilai baik, sedangkan penilaian dari penyelia terhadap *initiative* perawat di unit ICU yaitu sebesar 12 responden (42,9%) dinilai baik. Sedangkan penilaian dari penyelia terhadap *personal qualities* perawat di unit ICU yaitu sebesar 13 responden (46,4%) dinilai baik, sedangkan di unit IGD sebesar 3 responden (10,7%) yang dinilai baik oleh penyelia. Diketahui prestasi kerja perawat unit IGD yaitu sebesar 9 responden (32,1%) memiliki prestasi kerja tinggi. Prestasi kerja perawat untuk unit ICU yaitu sebesar

16 responden (57,1%) memiliki prestasi tinggi dan sebesar 3 responden (10,7%) memiliki prestasi kerja rendah.

Distribusi Kepuasan Kerja Perawat IGD dan ICU di RS PHC Surabaya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa frekuensi kepuasan kerja terhadap gaji untuk unit IGD sebanyak 6 responden (21,4%) merasa puas sedangkan untuk unit ICU yang merasa puas terhadap gaji yaitu sebanyak 16 responden (57,1%). Diketahui bahwa frekuensi kepuasan kerja perawat terhadap pekerjaan paling tinggi terdapat di unit ICU yaitu sebanyak 15 responden (53,6%) merasa puas terhadap pekerjaan dan di unit IGD sebanyak 9 responden (32,1%) merasa puas terhadap pekerjaan. Frekuensi kepuasan kerja terhadap supervisi untuk unit IGD sebanyak 8 responden (28,6%) merasa puas, sedangkan unit ICU yang merasa puas terhadap supervisi yaitu sebanyak 15 responden (53,6%). Diketahui kepuasan kerja perawat terhadap rekan kerja unit IGD yaitu sebesar 8 responden (28,6%) puas terhadap rekan kerja, sedangkan kepuasan kerja perawat terhadap rekan kerja untuk unit ICU yaitu sebesar 18 responden (64,3%) merasa puas terhadap rekan kerja.

Berdasarkan dari variabel-variabel kepuasan kerja diatas dapat diketahui kepuasan kerja perawat di unit IGD dan ICU diketahui kepuasan kerja perawat unit ICU paling tinggi yaitu sebesar 13 responden (46,4%) merasa puas sedangkan kepuasan kerja perawat untuk unit IGD yaitu sebesar 9 responden (32,1%) merasa puas.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Prestasi Perawat Unit IGD dan ICU di RS PHC Surabaya

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa perawat yang memiliki motivasi tinggi yaitu 18 responden (69,2%) mendapat nilai baik dari penyelia terhadap *quantity of work*, sedangkan 8 responden (30,8%) mendapat nilai cukup dari penyelia terhadap *quantity of work*. Diketahui bahwa perawat yang memiliki motivasi tinggi yaitu 14 responden (53,8%) mendapat nilai cukup dari penyelia terhadap *quality of work*, sedangkan 12 responden (46,2%) yang memiliki motivasi tinggi mendapat nilai baik dari penyelia terhadap *quality of work*. Perawat yang memiliki motivasi tinggi yaitu 18 responden (69,2%) mendapat nilai cukup dari penyelia terhadap *job knowledge and skill*, sedangkan 8 responden (30,8%)

yang memiliki motivasi tinggi mendapat nilai baik dari penyelia terhadap *job knowledge and skill*. Diketahui bahwa perawat yang memiliki motivasi tinggi yaitu 20 responden (76,9%) mendapat nilai cukup dari penyelia terhadap *creativeness*, sedangkan 6 responden (23,1%) yang memiliki motivasi tinggi mendapat nilai baik dari penyelia terhadap *creativeness*.

Perawat yang memiliki motivasi tinggi yaitu 23 responden (88,5%) mendapat nilai baik dari penyelia terhadap *cooperation*, sedangkan 3 responden (11,5%) yang memiliki motivasi tinggi mendapat nilai cukup dari penyelia terhadap *cooperation*. Diketahui bahwa perawat yang memiliki motivasi tinggi yaitu 19 responden (73,1%) mendapat nilai baik dari penyelia terhadap *dependability*, sedangkan 7 responden (26,9%) yang memiliki motivasi tinggi mendapat nilai cukup dari penyelia terhadap *dependability*.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa perawat yang memiliki motivasi tinggi yaitu 17 responden (65,4%) mendapat nilai baik dari penyelia terhadap *initiative*, sedangkan 9 responden (34,6%) yang memiliki motivasi tinggi mendapat nilai cukup dari penyelia terhadap *initiative*. Perawat yang memiliki motivasi tinggi yaitu 16 responden (61,5%) mendapat nilai baik dari penyelia terhadap *personal qualities*, sedangkan 10 responden (38,5%) yang memiliki motivasi tinggi mendapat nilai cukup dari penyelia terhadap *personal qualities*. Diketahui bahwa perawat yang memiliki motivasi kerja tinggi yaitu 25 responden (96,2%) tingkat prestasi kerja juga tinggi sedangkan 1 responden (3,8%) tingkat prestasi rendah.

Hasil analisa uji statistik dengan menggunakan korelasi spearman didapatkan nilai $p_{\text{value}} = 0,000$, maka $p_{\text{value}} > 0,05$ yang artinya H_0 ditolak atau terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kepuasan.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Unit IGD dan ICU di RS PHC Surabaya

Berdasarkan tabulasi silang diatas diketahui bahwa perawat yang memiliki motivasi kerja tinggi memiliki rasa puas terhadap gaji yaitu 22 responden (84,6%) dan 4 responden (15,4%) tidak memiliki rasa puas terhadap gaji. Perawat yang memiliki motivasi kerja tinggi memiliki rasa puas terhadap pekerjaan yaitu 24 responden (92,3%) dan 2 responden (7,7%) tidak memiliki rasa puas terhadap pekerjaan. Diketahui bahwa perawat yang

memiliki motivasi kerja tinggi memiliki rasa puas terhadap supervisi yaitu 22 responden (84,6%) dan 4 responden (15,4%) tidak memiliki rasa puas terhadap supervisi. Perawat yang memiliki motivasi kerja tinggi memiliki rasa puas terhadap rekan kerja yaitu 25 responden (96,2%) dan 1 responden (3,8%) tidak memiliki rasa puas terhadap rekan kerja.

Berdasarkan tabulasi silang diatas diketahui bahwa perawat yang memiliki motivasi kerja tinggi memiliki rasa puas terhadap kepuasan kerja yaitu 22 responden (84,6%) dan 4 responden (15,4%) tidak memiliki rasa puas. Hasil analisa uji statistik dengan menggunakan korelasi spearman didapatkan nilai $p_{\text{value}} = 0,004$, maka $p_{\text{value}} < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak atau terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kepuasan.

PEMBAHASAN

Analisis Motivasi Kerja Perawat Unit IGD dan ICU di RS PHC Surabaya

Dari 26 responden yang memiliki motivasi kerja tinggi frekuensi terbanyak terdapat di unit ICU yaitu sebesar 18 responden (69,2%). Menurut Siagian (1989) Motivasi kerja adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mampu dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Analisis Prestasi Kerja Perawat Unit IGD dan ICU di RS PHC Surabaya

Berdasarkan hasil penelitian tingkat prestasi kerja perawat unit IGD dan ICU di RS PHC Surabaya diketahui sebagian besar perawat memiliki tingkat prestasi kerja tinggi. Prestasi kerja tinggi paling banyak dimiliki oleh perawat di unit ICU. Penilaian prestasi kerja yang dilakukan berdasarkan indikator *quantity of work*, *quality of work*, *job knowledge and skill*, *creativeness*, *cooperation*, *dependability*, *initiative* dan *personal qualities*. Seperti yang dijelaskan oleh Ruky (2001) bahwa dalam penilaian prestasi kerja, sistem penilaian yang dilakukan harus sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Setiap organisasi pasti memiliki tujuan yang berbeda-beda dan apa yang akan dinilai dari prestasi kerja anggotanya juga akan berbeda. Sistem penilaian suatu organisasi yang terlihat bagus dan cocok, belum tentu sama

bagus dan cocoknya jika ditetapkan di organisasi lain (Ruky, 2001).

Analisis Kepuasan Kerja Perawat Unit IGD dan ICU di RS PHC Surabaya

Berdasarkan hasil penelitian tingkat kepuasan kerja perawat unit IGD dan ICU di RS PHC Surabaya diketahui sebagian besar perawat merasa puas. Rasa kepuasan kerja paling banyak dimiliki oleh perawat di unit ICU. Menurut Wijono (2010) kepuasan kerja merupakan suatu tindakan efektif karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja tersebut dianggap sebagai hasil pengalaman tenaga kerja dalam kaitannya dengan penilaian terhadap diri sendiri seperti apa yang dikehendaki atau diharapkan dari pekerjaannya.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Perawat Unit IGD dan ICU di RS PHC Surabaya

Seseorang dengan motivasi kerja tinggi dia akan mencapai prestasi kerja yang tinggi pula. Sesuai dengan hasil penelitian bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja. Hal ini ditunjukkan bahwa nilai signifikan lebih kecil dari α yaitu $0,000 < 0,05$ dan sesuai dengan uji kontingen hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja memiliki hubungan kuat yang ditunjukkan dengan nilai korelasi kontingen sebesar 0,625. Berdasarkan pada tabel 5.24 bahwa terdapat 25 dari 28 responden mempunyai motivasi kerja tinggi dan prestasi kerja yang tinggi pula. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2011) bahwa tenaga kerja bagian produksi pia UD. Barokah Putra Jaya responden yang mencapai prestasi kerja sangat tinggi semuanya memiliki motivasi kerja berprestasi yang tinggi sebanyak 7 responden (14,6%).

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Unit IGD dan ICU di RS PHC Surabaya

Sesuai dengan hasil penelitian bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan bahwa nilai signifikan lebih kecil dari α yaitu $0,004 < 0,05$ dan sesuai dengan korelasi kontingen bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja memiliki hubungan sedang dengan nilai korelasi kontingen sebesar 0,469. Terdapat 22 dari 28 responden yang memiliki motivasi kerja tinggi dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi juga. Ada pernyataan

yang mengatakan bahwa kepuasan adalah suatu perasaan menyenangkan merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas dan memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai hubungan motivasi kerja dengan prestasi kerja dan kepuasan kerja unit IGD dan ICU RS PHC Surabaya dapat ditarik kesimpulan bahwa perawat unit IGD dan ICU di RS PHC Surabaya memiliki motivasi tinggi yaitu sebesar 26 responden (92,9%). Perawat unit IGD dan ICU di RS PHC Surabaya memiliki prestasi kerja tinggi yaitu sebesar 25 responden (89,3%). Sedangkan perawat unit IGD dan ICU di RS PHC Surabaya memiliki kepuasan kerja tinggi yaitu sebesar 22 responden (78,6%).

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa ada hubungan secara signifikan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja perawat unit IGD dan ICU di RS PHC Surabaya dengan nilai korelasi kontingen sebesar 0,625 yaitu memiliki hubungan yang kuat.

Hasil penelitian juga menunjukkan adanya hubungan secara signifikan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja perawat unit IGD dan ICU di RS PHC Surabaya dengan nilai korelasi kontingen sebesar 0,469 yaitu memiliki hubungan yang sedang.

DAFTAR PUSTAKA.

- Dharma, A. 1995, Manajemen Prestasi Kerja, CV. Rajawali, Jakarta.
- Luthans, F. 1998, Organizational Behavior, McGraw-Hill Books Co., Eight Edition, Singapore.
- Putri, W. K. 2011. Hubungan Motivasi Kerja Berprestasi Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Kerja Bagian Produksi Pia UD Barokah Putra Jaya. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Airlangga.
- Ruky, A. S., 2001, Sistem Manajemen Kinerja (Performance Management System): Panduan Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima, Cetakan Kedua, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Siagian, S.P. 1989. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta : Bina Aksara.
- Wijono, S. 2010. Psikologi Industri & Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.