

## HUBUNGAN PEMBERIAN *REWARD* DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANGAN IRINA A RSUP PROF. DR. R. D. KANDOU MANADO

Winda J. Nangoi  
Linnie Pondaag  
Rivelino S. Hamel

Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi  
Persatuan Perawat Nasional Indonesia Kota Manado  
Email : [windanangoi93@gmail.com](mailto:windanangoi93@gmail.com)

**ABSTRAK : Background:** Nurses are health professionals who provide services in 24 hours compared to other health professionals, so that a decisive role in improving the quality of care through performance result are given as well as the presence of the reward system, may affect the performance of nurses and will affect the quality of hospital service. **Purpose:** to determine the relationship of the system reward with the performance of nurses in Irina A Prof. Irina Dr. R. D. Kandou hospital of Manado. **Methods:** The study was cross sectional, with sampling is the total sampling totaling to 48 nurses. **Results:** of 48 respondents indicated that a good system reward as many as 28 people (58.3%), and good nursing performance as much as 37 people (77.1%). For giving a poor reward as many as 20 people (41.7%) and poor performance of the nurse as many as 11 people (22.9%). The results of the bivariate correlation test results obtained chi square p value of 0.034  $p < 0.05$ . Value of 0.034 is below the alpha value of 5% (0.05), so there is a significant relationship between the reward system with the performance of nurses in the Irina A Prof. Dr. R. D Kandou hospital of Manado so it needs to be maintained and improved. **Suggestion:** Prof. Dr. R. D Kandou hospital can maintain, improve and enhance the system reward should not only be in the form of financial as money but also in the form of non-financial in the form of praise or provide training to nurses, as a whole in order to motivate nurses in their work.

**Key words:** Reward, Performance of nurses.

**ABSTRAK : Latar Belakang:** Perawat merupakan tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan dalam 24 jam dibandingkan dengan tenaga kesehatan lainnya, sehingga perannya menjadi penentu dalam meningkatkan mutu pelayanan lewat hasil kinerja yang diberikan serta dengan adanya pemberian *reward*, dapat mempengaruhi kinerja perawat serta akan mempengaruhi mutu pelayanan rumah sakit. **Tujuan:** untuk mengetahui hubungan pemberian *reward* dengan kinerja perawat di ruangan Irina A RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. **Metode Penelitian:** Jenis penelitian ini dengan pendekatan *cross sectional*, dengan pengambilan sampel ialah dengan *total sampling* berjumlah 48 perawat pelaksana. **Hasil penelitian:** dari 48 responden menunjukkan bahwa pemberian *reward* yang baik sebanyak 28 orang (58,3%), dan kinerja perawat yang baik sebanyak 37 orang (77,1%). Hasil uji korelasi bivariat *chi square* diperoleh hasil nilai  $p$  value sebesar 0,034  $p < 0,05$ . Nilai 0,034 berada dibawah nilai alpha 5% (0,05), dengan demikian terdapat hubungan antara pemberian *reward* dengan kinerja perawat di ruangan Irina A RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado sehingga perlu dipertahankan dan ditingkatkan. **Saran:** RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou dapat mempertahankan, dan meningkatkan pemberian *reward* bukan hanya

harus dalam bentuk finansial seperti uang tetapi juga dalam bentuk non finansial yaitu dalam bentuk pujian atau memberikan pelatihan kepada perawat, agar bisa memotivasi perawat dalam bekerja. Kata Kunci : Pemberian *Reward*, Kinerja

## PENDAHULUAN

Perawat merupakan sumber daya manusia yang ikut mewarnai pelayanan kesehatan di rumah sakit (Hadi. M, 2013). Supriyanto dalam departemen kesehatan (DEPKES, 2011), mengatakan perawat di Indonesia jumlahnya paling banyak bila dibandingkan dengan tenaga kesehatan lainnya, sehingga perannya menjadi penentu dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Hasil analisis *WHO (World Health Organization)* (dalam Muliyadi, 2010) terhadap beberapa negara Asia termasuk Indonesia bahwa lemahnya peran kinerja profesional perawat karena kurangnya dukungan dari tenaga profesional kesehatan lainnya, perawat memiliki pendekatan dan nilai yang berbeda dalam pelayanan kesehatan dengan yang lainnya, persepsi yang berbeda antara perawat dan dokter, dan beberapa kesulitan lainnya dalam hubungan perawat dengan manajemen.

Kondisi kerja perawat Indonesia saat ini masih belum memuaskan, hal ini dapat dilihat dari rendahnya *system reward* rumah sakit negeri dari pada rumah sakit swasta, yang secara otomatis mempengaruhi mutu pelayanan rumah sakit. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja petugas tadi, antara lain gaji yang kurang memadai. Rendahnya imbalan jasa bagi perawat selama ini juga mempengaruhi kinerja perawat. Pada dasarnya perhitungan besaran gaji pokok sekarang ini mengacu pada masa kerja dan golongan Pegawai Negeri Sipil (PNS). PNS dengan masa kerja dan golongan yang sama akan memiliki gaji pokok yang sama walaupun bobot pekerjaannya berbeda, kondisi ini tidak mendorong PNS untuk lebih

berprestasi sesuai dengan kompetensinya (Rahayu. S, 2013).

Sistem penghargaan dibuat dengan beberapa tujuan. juga mengatakan bahwa sistem penghargaan dibuat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan disiplin kerja, dan menurunkan absensi karyawan, meningkatkan loyalitas dan menurunkan kerja karyawan, memberikan ketenangan, keamanan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, memperbaiki kondisi fisik, mental dan sikap karyawan, mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang harmonis serta mengefektifkan pengadaan karyawan (Simamora 2004, dalam Rohayani, 2010). Sementara seorang manajer yang efektif juga akan menggunakan sistem pengakuan dan upaya penghargaan untuk menggalakkan perilaku kerja yang dikehendaki serta mempertahankan karyawan yang berprestasi (Tappen, 1995 dalam Rohayani, 2010). Hasil penelitian Rahayu. S (2013), di RSUD Sragen', bahwa imbalan keuangan tidak mempengaruhi kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

Hasil wawancara penulis dengan 7 perawat yang bertugas di irina A atas dan bawah, bahwa adanya pemberian *reward* dalam bentuk imbalan atas jasa yang mereka dapatkan dari rumah sakit tapi pemberian imbalan jasa tersebut selalu terlambat didapatkan dimana seharusnya setiap bulan diterima namun terlambat sampai 2 bulan dan bahkan lebih, perawat juga mengeluh oleh karena pekerjaan yang banyak tapi gaji serta imbalan atas jasa yang diberikan terkadang tidak mencukupi untuk biaya dalam kehidupan mereka padahal ada perawat yang

sampai 2 bulan dan bahkan lebih, perawat juga mengeluh oleh karena pekerjaan yang banyak tapi gaji serta imbalan atas jasa yang diberikan terkadang tidak mencukupi untuk biaya dalam kehidupan mereka padahal ada perawat yang menggantungkan kehidupannya pada gaji dan imbalan yang dia dapatkan. Dan di ruangan Irina A bawah pemberian *reward* lainnya adalah dalam bentuk pujian yang diberikan oleh atasan dimana sebelum ovoran dinas di pagi hari adanya evaluasi dalam penilaian bekerja dari atasan bila perawat tersebut berprestasi atasan memberikan *reward* dalam bentuk pujian. Sedangkan di ruangan irina A atas perawat mengatakan tidak ada pemberian *reward* dalam bentuk pujian dan atasan hanya memberikan teguran jika ada perawat yang datang terlambat, sedangkan gaji yang mereka terima semuanya sama sehingga menimbulkan kecemburuan dalam bekerja sehingga mempengaruhi kinerja perawat tersebut.. Berdasarkan kajian di atas tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti “Hubungan pemberian *reward* dengan kinerja perawat di ruangan Irina A Prof. Dr. R. D. Kandou Manado.”

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dengan menggunakan pendekatan *cross sectional* dengan menggunakan uji Chi Square. Penelitian telah dilaksanakan di ruangan Irina A RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou dan penelitian telah dilaksanakan dari bulan 21 April sampai 10 Juli 2014.

Populasi dalam penelitian ini dari seluruh jumlah perawat pelaksana yaitu berjumlah 49 orang yang bekerja di ruangan Irina A RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan *total sampling*, yang berjumlah 48 sampel.

Instrument yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 kuisioner, yaitu kuisioner pemberian *reward* yang terdiri dari 12 item pertanyaan, dikatakan pemberian *reward* baik jika nilai  $\geq 30$  dan pemberian *reward* kurang baik jika  $< 30$ . Untuk kuisioner kinerja terdiri dari 29 item pertanyaan, dikatakan kinerja baik jika nilai  $\geq 72$ , dan kinerja kurang baik jika  $< 72$ .

Pengolahan data melalui tahap : *Editing, Koding, Processing, Cleaning* dan kemudian analisa data yang terdiri dari analisa univariat dan analisa bivariat yang menggunakan uji *Chi-Square* dengan tingkat kemaknaan  $\leq 0,05$  dengan menggunakan bantuan SPSS. Etika dalam penelitian ini ditekankan pada *Informed Consent, Anonimity, dan Confidentialy*.

### HASIL dan PEMBAHASAN

Tabel 5.1 Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin di Irina A RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	10	20,8
Perempuan	38	79,2
Total	48	100

Tabel 5.2 Distribusi frekuensi berdasarkan umur di Irina A RSU Prof. Dr. R. D. Kandou Manado

Umur (Tahun)	Jumlah	Persentase
20-30	24	50,0
31-40	17	35,4
41-50	6	12,5
>50	1	2,1
Total	51	100

Tabel 5.3 Distribusi responden berdasarkan pendidikan pendidikan di Irina A RSU Prof. Dr. R. D. Kandou Manado

Pendidikan	N	%
SPK	3	6,3
D III	26	54,2
S.Kep	4	8,3
S.Kep, Ns	14	29,2
M.Kep	1	2,1
Total	48	100

Tabel 5.4 Distribusi responden berdasarkan status pegawai di Irina A RSU Prof. Dr. R. D. Kandou Manado

Status Pegawai	Jumlah	Persentase
Pegawai (PNS)	25	52,1

Non Pegawai (Honor)	23	47,9
Total	48	100

Tabel 5.5 Distribusi responden berdasarkan masa kerja di Irina A RSU Prof. Dr. R. D. Kandou Manado

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
1-5	22	45,8
6-10	7	14,6
11-15	10	20,8
16-20	4	8,3
>20	5	10,4
Total	48	100

Tabel 5.6 Distribusi responden berdasarkan *reward* di Irina A RSU Prof. Dr. R. D. Kandou Manado

Reward	Jumlah	Persentase
Baik	28	58,3
Kurang Baik	20	41,7
Total	48	100

Tabel 5.7 Distribusi responden berdasarkan kinerja di Irina A RSU Prof. Dr. R. D. Kandou Manado

Kinerja	Jumlah	Persentase
Baik	37	77,1
Kurang Baik	11	22,9
Total	48	100

Tabel 5.8 Hubungan pemberian *reward* dengan kinerja perawat di ruangan Irina A RSU Prof. Dr. R. D. Kandou Manado

Pemberian <i>reward</i>	Kinerja		Total	p
	Baik	Tidak Baik		
Baik	25 (89,3%)	3 (10,7%)	28	0,034
Kurang	12 (60,0%)	8 (40,0%)	20	
Total	37	11	48	

Tabel karakteristik subjek penelitian pada hasil penelitian univariat memperlihatkan bahwa dari 49 perawat, paling banyak berjenis kelamin Perempuan (79,2%), pada kelompok umur 20-30 (50,0%) dan 31-40 (35,4%). Sebagian besar perawat di irina A memiliki tingkat pendidikan DIII (54,2) dengan status pekerjaan terbanyak yaitu pegawai (PNS) (52,1%) dan pada masa kerja, sebagian besar terbagi pada kelompok 1-5 tahun (45,8%) dan 11-15 tahun (20,8%).

Penilaian responden dalam penelitian ini terhadap pemberian *reward* di ruangan Irina A RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado di dapatkan hasil baik berjumlah 28 orang (58,3%), dan hal ini menggambarkan bahwa perawat bekerja dengan baik maka akan menghasilkan kepuasan kerja pada perawat itu sendiri.

Penilaian responden dalam penelitian ini terhadap kinerja perawat di ruangan Irina A RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado di dapatkan hasil baik yaitu mencapai 37 responden (77,1%). Cara penilaian setiap orang berbeda-beda terhadap kinerja yang diterima, akibatnya timbul beragam jawaban terhadap kinerja perawat di Irina A RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Mando. Penggunaan sistem manajemen kinerja sebagai dasar bagi kebijakan pemberian *reward* yang disebut *merit system* ataupun untuk dasar bagi pembagian bonus (Achmad. R, 2001). Hal ini menggambarkan bahwa kinerja perawat di ruangan Irina A baik sehingga dapat menciptakan pelayanan keperawatan dengan hasil yang baik pula.

Pemberian *reward* ucapan terima kasih dapat memberikan perasaan senang bagi yang mendapatkannya. Dalam hal ini diberikan kepada perawat di ruangan Irina A yang juga memiliki tingkat pekerjaan yang tinggi agar bisa termotivasi dengan diberikan *reward* atau tanda ucapan terima kasih oleh atasan kepada bawahan. Hasil penelitian ini didukung juga oleh hasil penelitian yang dilakukan Kristianto. D (2009) dengan judul Hubungan pemberian *reward* ucapan terima kasih dengan kedisiplinan waktu saat mengikuti timbang terima kasih perawat ruang bedah di RSUP Dr. Kariadi Semarang menemukan bahwa terdapat hubungan antara *reward* ucapan terima kasih dengan kedisiplinan waktu saat mengikuti timbang terima, sehingga dapat di katakan bahwa pemberian *reward* ucapan terima kasih dapat tercapai jika kedisiplinan waktu saat mengikuti timbang terima kasih dapat terlaksana dengan baik.

Kinerja keperawatan adalah prestasi kerja yang ditujukan oleh perawat pelaksana dalam melaksanakan tugas-tugas asuhan keperawatan sehingga menghasilkan output (hasil kerja) yang baik kepada *customer* (organisasi, pasien, perawat sendiri) dalam kurun waktu tertentu (Kurniadi, 2013).

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara pemberian *reward* dengan kinerja perawat yang ada di ruangan Irina A RSUP Prof. Dr. R. D. Kanodu Manado. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang diperoleh dengan menggunakan uji Statistik Chi Square dan melalui pengujian data menghasilkan nilai  $p = 0,034 \leq \alpha = 0,05$ , dengan demikian maka dapat dikatakan  $H_0$  diterima, hal ini berarti terdapat hubungan pemberian *reward* dengan kinerja perawat di ruangan Irina A RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado.

Penelitian yang dilakukan oleh Novinda (2010) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan penghargaan dengan kinerja perawat dimana semakin baik penghargaan yang diberikan maka semakin baik pula kinerja perawat yang dihasilkan, sehingga dapat dikatakan bahwa penghargaan dapat tercapai jika kinerja keperawatan dapat terlaksana dengan baik. Menurut Achmad. R (2001) bahwa penggunaan Sistem Manajemen Kinerja sebagai dasar bagi kebijakan pemberian *reward* yang umum disebut *Merit System* ataupun untuk dasar bagi pembagian bonus, imbalan, serta pujian. Jadi bisa dikatakan bahwa dengan adanya pemberian *reward* maka akan memberikan motivasi bagi karyawan untuk berlomba-lomba memberikan prestasi kinerja yang baik.

Dari 48 responden ada 37 reponden di Irina A dapat dilihat bahwa kinerja perawat sudah cukup baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik walau masih ada beberapa perawat yang mendapatkan *reward* yang kurang baik disebabkan karena

kurangnya kinerja yang dihasilkan. Jadi harus ada peningkatan yang terjadi pada prestasi kerja staf, baik secara individu maupun kelompok, dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi aktualisasi diri dan jika tidak ada peningkatan maka tujuan pelayanan rumah sakit tidak akan tercapai (Nursalam, 2009). Ada 12 reponden yang mendapatkan reward kurang baik namun kinerjanya baik, dikarenakan oleh faktor psikologi dimana perawat pelaksana yang digunakan adalah persepsi dan sikap, semuanya akan tercermin dari hasil kinerja seperti dalam asuhan keperawatan (Kurniadi, 2013), seperti tingkah laku perawat yang cukup representatif yang diamati dalam rangka evaluasi pelaksanaan kerja sehingga perawat tersebut menghasilkan kerja yang cukup baik walau reward yang didapat kurang baik.

#### KESIMPULAN

Sebagian besar perawat pelaksana di Irina A mendapatkan *reward* yang baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan hasil penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian *reward* dengan kinerja perawat di ruangan Instalasi A RSUP Prof. Dr. R D. Kandou Manado.

#### DAFTAR PUSTAKA

Achmad. R. (2001). Sistem Manajemen Kinerja 'Performance Management System'. Jakarta : Gramedia. <http://books.google.co.id/books?sumber+daya+manusia+tentang+pemberian+reward+atau+imbalan&sumber> Diakses 4 juni 2014 jam 15.35

Adisu. E. (2008). Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung: Gaji Pokok, Uang lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bonus-THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun-Pesangon dan Iuran Jamsostek/Dana sehat, Hal.75-76. Jakarta: Pranista Offset. <http://books.google.co.id/books?kinerja+dengan+pemberian+reward&onpage&q=kinerja%20dengan%20pemberian%20re>

[ward&f=false](#) Diakses tanggal 5 juni 2014 jam 16.45

Ambar & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Armstrong. M. (2012). *Armstrong's Handbook "Of Reward Management Practice: Improving Performance Through Reward"* 4<sup>th</sup> Edition. <http://books.google.co.id/books?amstrong+2003+tentang+reward&onepage&q=amstrong%202003%20tentang%20reward&f=false> Diakses tanggal 5 juni jam 19.35

Astini. (2013). *Jurnal: Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Unit Rawat Inap RS Universitas Hasanudin*. <http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/5744/JURNAL.pdf?sequence=1> Di akses tanggal 30 Maret 2014 jam 21.56 WITA

Badiah. (2008). *Jurnal: Hubungan Motivasi Perawat dengan Kinerja Perawat diruangan Rawat Inap RSD Penembahan SenopatiBantul*. <http://www.journal.ugm.ac.id/index.php/jmpk/article/download/2555/2289>. Diunduh tanggal 26 maret 2014 jam 19.17 WITA

Bessie. M dan Huston. C. (2003). *Teori & Aplikasi: Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan edisi 4*. Jakarta: Kedokteran EGC

DEPKES. (2011). *Artikel: Perawat Mendominasi Tenaga Kesehatan* <http://www.depkes.go.id/index.php?vw=2&id=1505>. Diakses tanggal 10 April 2014 jam 21.00 WITA

Lawler. E dan Worley. C (2013). *Management RESET: Mengorganisir Kembali Menuju Efektivitas Berkesinambungan*. Jakarta: Permata Puri

Justine T. Sirait. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. <http://books.google.co.id/books?=&hl=onepage&q=pengertian+insentif>

[an%20insentif&f=false](#) di akses tanggal 16 Juli 2014 jam 23.00 WITA.

Kristianto .D. (2009). *Jurnal: Hubungan Pemberian Reward Ucapan Terima Kasih dengan Kedisiplinan Waktu Saat Mengikuti Timbang Terima Perawat Ruang Bedah Di RSUP Dr. Kariadi Semarang*. <http://eprints.undip.ac.id/10484/1/ARTIKEL.pdf> di akses tanggal 13 juni 2014 jam 16.45 WITA

Kuntoro. A. (2010). *Buku Ajar : Manajemen Keperawatan*. Yogyakarta : Mulia Medika

Kurniadi. A. (2013). *Teori, Konsep dan Aplikasi : Manajemen Keperawatan dan Prospektifnya*. Jakarta : Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia.

Muliyadi (2010). *Jurnal: Kinerja Perawat Berdasarkan Komitmen Pada Organisasi dan Lingkungan Kerja Perawat* <http://journal.ui.ac.id/index.php/jkepi/article/viewFile/2352/1800>. Diunduh tanggal 13 mei 2014 jam 18.49 WITA.

Hadi. M. (2013). *Jurnal: Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat* <http://journal.unhas.ac.id/index.php/jadkkm/article/download/536/449.pdf>. Diunduh tanggal 26 maret 2014 jam 10.12 WITA.

Notoatmodjo S. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.

Novinda .S. (2011). *Jurnal: Hubungan Penghargaan dengan Kinerja Perawat Pelaksana di RS Haji Medan*. <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/27097/5/Chapter%20I.pdf>. diakses tanggal 13 juni 2014 jam 18.30 WITA.

Nursalam. (2012). *Manajemen Keperawatan : Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*, Edisi 3. Jakarta : Salemba Medika. (2009). *Manajemen Keperawatan : Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*, Edisi 2. Jakarta : Salemba Medika

Rahayu.S. (2013). Jurnal:Hubungan antara System *Reward* dengan Kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RSUD Sragen.<http://publikasiilmiah.ums.ac.id:8080/Vol2No21SriRahayu.pdf> Diunduh tanggal 4 juni 2014 jam 19.30.

Siagian .P Sondang. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Bumi Aksara.

Suyanto. (2011). Metodologi dan Aplikasi Penelitian Keperawatan. Yogyakarta: Mulia Medika.

Swanburg, R. C. (2000). Pengantar : *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan untuk Perawat Klinis*. Bandung : EGC.

Purnawanto. (2006). Manajemen SDM Berbasis Proses: Pola Pikir Baru Mengelola SDM pada Era Knowledge Economy.

<http://books.google.co.id/books?=&kinerja+dengan+pemberian+reward&q=kinerja%20dengan%20pemberian%20reward> Di akses tanggal 5 juni 2014 jam 13.00

Wa Satria. (2013). Jurnal Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat Dalam Mengimplementasikan *Patient Safety* di RS Universitas Hasanuddin. [repository.unhas.ac.id](http://repository.unhas.ac.id) Di unduh tanggal 11 april 2014 jam 09.03 Wita

Wahyuni I. (2012). Motivasi dan Kinerja Perawat Pelaksana di Rs Bhayangkara Medan.<http://jurnal.usu.ac.id/index.php/jkh/article/view/176/130>. Diunduh tanggal 26 maret 2014 jam 19.13 WITA

Wawan dan Dewi. (2010). Teori & Pengukuran: Pengetahuanm Sikap dan Perilaku Manusia. Yogyakarta: Nuha Medika.