

# HUBUNGAN MOTIVASI DAN KARATERISTIK DEMOGRAFI DENGAN KINERJA PERAWAT PUSKESMAS DI SUMBA TIMUR

Uly Agustine \*

agustineuly@gmail.com

## ABSTRAK

**Pendahuluan:** Salah satu strategi utama pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia kesehatan (SDMK) adalah strategi peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia kesehatan. Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat adalah motivasi dan karakteristik demografi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara motivasi dan karakteristik demografi dengan kinerja perawat Puskesmas di Kabupaten Sumba Timur. **Metode:** Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan studi korelasi. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat Puskesmas di Kabupaten Sumba Timur berjumlah 232 perawat dengan sampel 102 responden yang ditentukan secara purposive. Data yang terkumpul dianalisa secara univariat dan bivariat, menggunakan uji statistik *chi square*. **Hasil:** Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara karakteristik demografi (umur, tingkat pendidikan dan lama bekerja) dengan kinerja perawat dan ada hubungan hubungan motivasi Intrinsik (Tanggungjawab, Prestasi, Pengakuan, Kemajuan, Kemungkinan berkembang) dan motivasi ekstrinsik (gaji, Keamanan kerja, Kondisi kerja, mutu dari supervisi, hubungan interpersonal antara teman sejawat dan atasan dengan kinerja perawat Puskesmas kabupaten Sumba Timur. **Kesimpulan:** terdapat hubungan yang signifikan antara karakteristik demografi dan motivasi dengan kinerja perawat puskesmas dan berdasarkan hasil uji multivariat didapatkan bahwa sub variabel prestasi memiliki hubungan yang paling kuat dengan variabel kinerja.

Kata kunci : motivasi, karakteristk, demografi, kinerja, perawat

## ABSTRACT

**Introduction:** One of the main strategies on health human resources development and empowerment is increasing their efficiency in work. Motivation and demographic characteristics is one of the factors that affect the performance of nurses. The objective of this research was to find out the correlation between motivation and demographic characteristics with the performance of nurses work in Public Health Center in East Sumba Regency. **Method:** This is a quantitative research with correlation study technique approach. The population of this research is 232 nurses in East Sumba Regency with 102 respondents as research sample who was taken by non purposive sampling. The data was analyzed using univariate and bivariat, using statistical test of *chi-square*. **Result:** The research results are there is a significant correlation of demographic characteristics (age, education level and length of work) and the performance of nurses; there is a correlation of intrinsic motivation (responsibility, achievement, recognition, progress, evolve possibilities) and extrinsic motivation (salary, job security, working condition, supervision quality, interpersonal relationships among peers and superiors) with the performance of nurses on Public Health Center in East Sumba Regency. **Conclusions:** of this research are there is a significant correlation between motivation and demographic characteristics with nurses` performance; based on multivariate test, achievement sub-variable is the most significant correlation toward performance variable.

**Keywords:** motivation, characteristics, demographics, performance, nurses

\*Program Studi Keperawatan Waingapu,

## PENDAHULUAN

Salah satu strategi utama pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia kesehatan (SDMK) adalah strategi peningkatan pendayagunaan SDM (Rahmat, 2006). Strategi peningkatan pendayagunaan SDM meliputi 3 (tiga) kegiatan utama yaitu; (1) meningkatkan upaya rekrutmen, seleksi, dan penempatan SDM, terutama pemerataan SDM bermutu; (2) mengembangkan dan evaluasi SDM yang meliputi: mengadakan orientasi, pelatihan dan pengembangan, melakukan penilaian kinerja, meningkatkan upaya manajemen karier SDM; (3) memberikan kompensasi kepada SDM secara transparan dan adil. Penempatan SDM terutama pemerataan SDM bermutu merupakan salah satu strategi penting dalam peningkatan pendayagunaan SDM.

Masalah serius tentang SDM kesehatan adalah jumlah, distribusi, mutu, ketidakseimbangan produksi, dan penyerapan serta in-efisiensi dan in-efektivitas manajemen SDM dalam menanggulangi masalah kesehatan. Berdasarkan *Health System Performance Assesment* (2004) rata-rata jumlah dokter per 100000 penduduk di Indonesia adalah 15,5, namun hampir 2/3 dari jumlah Provinsi mempunyai rasio dokter di bawah rata-rata nasional, dan lebih kurang 60-70% dokter ada di Jawa. Rasio dokter terendah ada di Maluku (7,0) dan tertinggi di DKI (70,3). Pada tahun 2005 jumlah rata-rata bidan per 100000 penduduk di Indonesia sebesar 32,3 dimana yang terendah di Provinsi Maluku sebesar 17,5. Pada tahun 2003 rasio perawat terhadap penduduk adalah 108 per 100000 (Rahmat, 2006).

Kabupaten Sumba Timur memiliki 21 Puskesmas dengan jumlah perawat yang 232 orang yang terdiri dari 150 orang ditempatkan di Puskesmas, 72 orang ditempatkan di Puskesmas Pembantu dan 10 orang sedang mengikuti Pendidikan Program Khusus D-III Keperawatan (Dinkes Kab Sumba Timur, 2013).

Berdasarkan hasil kunjungan BPKD pada beberapa desa, didapatkan data: Desa Laimeta tidak memiliki petugas kesehatan sejak tahun 2004 sampai dengan sekarang (Agustus, 2011), Desa Praisalura tidak memiliki petugas kesehatan yang menetap untuk memberikan pelayanan kesehatan di desa (Juni, 2011), Desa Kabanda tidak memiliki petugas kesehatan dan tidak pernah ada pelayanan kesehatan baik puskel, posyandu, masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan ke Puskesmas Mangili (Juli 2011), Desa Mahaniwa tidak memiliki petugas kesehatan, pelayanan dilakukan setahun sekali dan bila warga desa Mahaniwa sakit berobat ke desa tetangga Ramuk dan obat sering tidak tersedia (November, 2011), masih kurangnya tenaga kesehatan untuk Puskesmas Melolo (rawat inap) dan masih banyak masyarakat yang ke dukun karena kurangnya tenaga kesehatan (Agustus, 2012), petugas kesehatan tidak berada di tempat sejak bulan Januari 2012 di Desa Laimbonga (Oktober, 2012).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat adalah motivasi. Ada beberapa teori motivasi yang kita kenal dan salah satunya adalah Teori Dua Faktor yang dikemukakan oleh Herzberg. Kedua faktor itu adalah faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan puas (*disatisfiers-satisfiers*) atau disebut juga sebagai faktor yang membuat orang termotivasi atau memotivasi orang

(*hygienic-motivators*) atau faktor intrinsik dan ekstrinsik, tergantung daripada yang membahas teori tersebut. Hasil dari penelitian Herzberg, faktor *satisfiers* atau *motivators* atau intrinsik adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang. Sedangkan faktor *dissatisfiers* atau *hygiene* atau ekstrinsik adalah: upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur organisasi / perusahaan, mutu dari supervisi teknis dan mutu dari hubungan interpersonal antara teman sejawat, atasan dan bawahan.

Sebagai bahan masukan dalam pengambilan keputusan manajemen khususnya dalam penempatan tenaga perawat di Puskesmas. Pada penelitian ini peneliti ingin meneliti tentang untuk hubungan antara motivasi & karakteristik demografi dengan kinerja perawat Puskesmas di Kabupaten Sumba Timur. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan asukan dalam pengambilan keputusan manajemen khususnya dalam penempatan tenaga perawat di Puskesmas.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan tehnik studi korelasi (*correlation study*) Penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan antara karakteristik demografi dan motivasi dengan kinerja perawat puskesmas di Kabupaten Sumba Timur.

Penelitian ini melibatkan 102 responden Perawat Puskesmas di kabupaten Sumba Timur mulai dari bulan Mei sampai juni 2013. Penelitian dimulai dengan melakukan uji coba kuesioner

sampai dengan pengumpulan data. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah univariat, bivariat menggunakan *chi square*, multivariat menggunakan regresi logistik berganda.

## HASIL PENELITIAN

Analisis hasil penelitian dilakukan secara univariat untuk menganalisis variabel-variabel yang ada secara diskriptif dengan menghitung distribusi frekuensi dan proporsinya agar dapat diketahui karakteristik dari subyek penelitian, analisa bivariat untuk melihat hubungan dua variabel, yaitu variabel bebas dan terikat. Statistik yang digunakan adalah statistik non parametrik *chi-square*, analisa multivariat analisis untuk mengetahui variabel independen yang paling signifikan hubungannya terhadap variabel dependen.

Tabel 1  
 Distribusi responden berdasarkan karakteristik individu

Umur			
No	Responden	$\Sigma$	%
1	17-25 tahun	8	8
2	26 - 35 tahun	76	75
3	36-45 tahun	11	11
4	46-56 tahun	7	7
Jumlah		102	100

tabel 1 menunjukkan bahwa umur responden terbanyak adalah umur 26-35 tahun sebanyak 76 responden (75%), umur 36-45 tahun sebanyak 11 responden (11%), umur 17-25 tahun sebanyak 8 responden (8%) dan umur 46-56 tahun sebanyak 7 responden (7%).

Tabel 2 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan terbanyak adalah DIII

Keperawatan sebanyak 96 responden (94%) sedangkan pendidikan SPK dan sarjana sebanyak 3 responden (3%).

Tabel 2.

Distribusi Responden berdasarkan tingkat pendidikan Bulan Agustus 2013.

No	Tingkat pendidikan	$\Sigma$	%
1	SPK	3	3
2	D III Kep	96	94
3	Sarjana	3	3
Jumlah		102	100

Tabel 3

Distribusi Responden berdasarkan lama kerja Bulan Agustus 2013.

No	Lama kerja	$\Sigma$	%
1	Baru	48	47
2	Lama	54	53
Jumlah		102	100

Tabel 3 menunjukkan bahwa perawat yang sudah lama bekerja sebanyak 54 responden (53%) dan baru bekerja sebanyak 48 responden (47%).

Tabel 4

Distribusi Frekuensi sub variabel faktor motivasi Intrinsik Perawat Puskesmas Kabupaten Sumba Timur Agustus 2013

No	Sub variabel	Baik		Cukup		Kurang		$\Sigma$	%
		F	%	f	%	f	%		
1	Tanggungjawab	58	57	43	42	1	1	102	100
2	Pengakuan	60	59	31	30	11	11	102	100
3	Prestasi	85	83	17	17	0	0	102	100
4	Kemungkinan Berkembang	74	73	28	27	0	0	102	100

Tabel 4 menunjukkan bahwa tanggungjawab terbanyak adalah kategori baik sebanyak 58 responden (57%), di ikuti kategori cukup sebanyak 43 responden (42%) dan kategori kurang sebanyak 1 responden (1 %); sedangkan pengakuan terbanyak adalah kategori baik sebanyak 60 responden (59%), kategori cukup sebanyak 31 responden (30%) dan kategori kurang sebanyak 11 responden (11 %).

Tabel 4 juga menunjukkan bahwa prestasi terbanyak adalah kategori baik sebanyak 85 responden (83%), kategori cukup sebanyak 17 responden (17%) dan kategori kurang sebanyak 0, dan kemungkinan berkembang terbanyak adalah kategori baik sebanyak 74 responden (73%), dan kategori cukup sebanyak 28 responden (27%).

Tabel 5  
 Distribusi Frekuensi sub variabel faktor motivasi ekstrinsik Perawat Puskesmas Kabupaten Sumba Timur Agustus 2013

No	sub Variabel	Baik		cukup		kurang		$\Sigma$	%
		f	%	f	%	f	%		
1	Gaji	12	12	79	77	11	11	102	100
2	Keamanan kerja	12	12	40	39	50	49	102	100
3	Mutu Supervisi	20	20	77	75	5	5	102	100
4	Kondisi kerja	9	9	39	38	54	53	102	100
5	Hubungan dengan sejawat	57	56	45	44	0	0	102	100
6	hubungan dengan atasan	18	18	81	79	3	3	102	100

Tabel 5 menunjukkan bahwa gaji terbanyak adalah cukup sebanyak 79 responden (77%), gaji baik sebanyak 12 responden (12%) dan gaji kurang sebanyak 11 responden (11%); dan keamanan kerja kurang sebanyak 50 responden (49%), keamanan kerja cukup sebanyak 40 responden (39%) dan keamanan kerja baik sebanyak 12 responden (12%).

Tabel 5 juga menunjukkan bahwa mutu supervisi cukup sebanyak 77 responden (75%), mutu supervisi baik sebanyak 20 responden (20%) dan kategori kurang sebanyak 5 responden (5%); dan kondisi kerja kurang sebanyak 54 responden (43%), kondisi kerja cukup sebanyak 39 responden (38%) dan kondisi kerja baik sebanyak 9 responden (9%). Sedangkan hubungan interpersonal dengan sejawat terbanyak dengan kategori baik sebanyak 57 responden (56%), hubungan interpersonal dengan sejawat cukup sebanyak 45 responden (44%) dan hubungan interpersonal dengan sejawat kurang sebanyak 0.

Hubungan interpersonal dengan atasan terbanyak dengan kategori cukup sebanyak 81 responden (79%), hubungan interpersonal dengan atasan baik sebanyak 18 responden (28%) dan hubungan interpersonal dengan atasan kurang sebanyak 3 responden (3%).

Tabel 6  
 Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat Puskesmas kabupaten Sumba Timur, Agustus 2013

No	Kinerja	$\Sigma$	%
1	Baik	96	94
3	Kurang	6	6
Jumlah		102	100

Tabel 6 menunjukkan bahwa dari 102 responden didapatkan kinerja baik sebanyak 96 responden (94 %) dan kinerja kurang sebanyak 6 responden (6 %).

Tabel 7  
 Analisis bivariat berdasarkan variabel sub variabel demografi dan motivasi dengan kinerja

Variabel	Bivariat	Multivariat Exp(B)
Umur	Ada hubungan P.value 0,014	
Tingkat pendidikan	Ada hubungan P.value 0,000	
Lama kerja	Ada hubungan P.value 0,017	
Tanggungjawab	Ada hubungan P.value 0,000	3,913
Pengakuan	Ada hubungan P.value 0,001	.889
Prestasi	Ada hubungan P.value 0,000	8323903.47 7
Kemungkinan berkembang	Ada hubungan P.value 0,000	4.709
Gaji	Ada hubungan P.value 0,000	36224.893
Keamanan kerja	Ada hubungan P.value 0,007	.507
Supervisi	Ada hubungan P.value 0,000	.397
Kondisi kerja	Ada hubungan P.value 0,006	.937
Hubungan dengan sejawat	Ada hubungan P.value 0,0025	2.242
Hubungan dengan atasan	Ada hubungan P.value 0,000	2439.767

Tabel 7 menunjukkan hasil analisis bivariat dari 10 mempunyai hubungan yang

bermakna dengan kinerja perawat Puskesmas, ke-10 su variabel tersebut adalah tanggungjawab, pengakuan, prestasi, kemungkinan berkembang, gaji, keamanan kerja, supervisi, kondisi kerja, hubungan dengan sejawat dan hubungan dengan atasan.

Tabel 7 menunjukkan bahwa prestasi memiliki hubungan yang paling kuat dengan variabel kinerja dikarenakan memiliki nilai *odds ratio* (Exp (B)) yang lebih tinggi dibandingkan dengan variabel-variabel lainnya, dimana semakin tinggi nilai *odds ratio* daripada angka 1 mengindikasikan bahwa variabel tersebut lebih memiliki pengaruh terhadap variabel dependen

## PEMBAHASAN

### a. Umur

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara umur dengan kinerja perawat, Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Robbins (2006) menyatakan bahwa kinerja individu semakin merosot dengan meningkatnya usia karena pekerja tua dianggap kurang luwes, menolak teknologi baru, sulit menyesuaikan diri dan terbuka dengan perubahan.

### b. Tingkat Pendidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan tingkat pendidikan dengan kinerja perawat, hal ini sejalan dengan pendapat yang disampaikan oleh Gillies, 1996; Ilyas, 2002; Simanjuntak, 2005; yang menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan perawat, semakin tinggi pula kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan

dan dengan demikian semakin tinggi kinerjanya. Tingkat pendidikan yang tinggi umumnya menyebabkan seseorang lebih mampu dan bersedia menerima tanggung jawab (Gibson, 1997). Melalui pendidikan, seseorang dapat meningkatkan kematangan intelektualnya sehingga dapat membuat keputusan dalam bertindak. Diasumsikan bahwa orang yang sudah berpendidikan tinggi mempunyai tujuan, harapan, dan wawasan untuk meningkatkan prestasi kerja melalui kinerja yang optimal.

c. Lama Kerja

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lama bekerja dengan kinerja Perawat, hasil penelitian ini sesuai dengan hasil kajian yang dikemukakan oleh Robbins (2006) bahwa masa kerja seseorang pada pekerjaan tertentu memiliki hubungan positif dengan produktivitas pekerjaan, semakin lama seseorang bekerja maka semakin terampil dan berpengalaman pula dalam melaksanakan pekerjaannya. Opini peneliti pengalaman kerja seseorang dapat meningkatkan kinerja jika didukung oleh pengembangan staf melalui pendidikan dan pelatihan.

d. Tanggungjawab

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara tanggungjawab dengan kinerja Perawat hal ini sejalan dengan pendapat yang disampaikan Herzberg yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja didasarkan pada faktor tanggung jawab. Seseorang merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya apabila adanya

penghargaan dan pengakuan yang diberikan terhadap hasil kerjanya semangat kerja seseorang sesuai dengan Hirarki Maslow bahwa seseorang ingin diakui, dihargai, ingin memperoleh respek dari orang lain, ingin dipercaya, ingin memiliki reputasi, dan sebagainya (Ranupandojo, 1996).

e. Pengakuan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pengakuan dengan kinerja Perawat hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sunarto, 2004 yang menyebutkan bahwa pengakuan merupakan salah satu motivator yang ampuh. Proses pengakuan bisa diintegrasikan dengan imbalan finansial.

f. Prestasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara prestasi dengan kinerja Perawat hasil ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sunarto, 2004 yang menyebutkan bahwa individu akan termotivasi melakukan suatu pekerjaan dengan mengubah prilakunya sehingga individu merasa yakin bahwa perubahan dalam prilakunya akan menghasilkan imbalan, dan pada akhirnya individu akan merasa yakin akan kemampuan diri sedangkan menurut John yang dikutip oleh Ranupandojo (1996) menyebutkan bahwa faktor yang dapat memberi dorongan (motivasi) seseorang adalah ada tidaknya kebutuhan untuk berprestasi dari individu tersebut. Individu yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi yang tinggi akan mampu mengatasi berbagai tantangan

dalam pelaksanaan tugas atau pencapaian tujuan

sehingga menurunkan kinerja seseorang.

g. Kemungkinan berkembang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kemungkinan berkembang dengan kinerja Perawat, hasil ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Attwood dan Stuart (1999) yang menyebutkan bahwa pengembangan dapat memberikan sumbangan yang sangat berarti jika individu memanfaatkan kesempatan untuk perubahan dan tidak takut mencoba berbagai pendekatan baru. Pengembangan yang bersistem merupakan hal yang sangat penting jika tantangan masa depan harus dihadapi.

h. Gaji

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara gaji dengan kinerja Perawat, hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sunarto, 2004 yang menyebutkan bahwa gaji merupakan kunci untuk menarik orang agar bergabung dengan organisasi meskipun daya tarik pekerjaan, peluang karier dan reputasi organisasi juga menjadi faktor penting. Gaji bisa memotivasi sebagai sarana berwujud untuk mengakui prestasi, juga memperkuat perilaku yang diinginkan.

i. Keamanan kerja.

Hasil ini penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara keamanan kerja dengan kinerja Perawat, Suasana yang aman dalam bekerja adalah suasana yang diinginkan oleh setiap pekerja, perasaan tidak aman akan menimbulkan aktivitas terganggu

j. Supervisi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara mutu supervisi dengan kinerja Perawat hasil ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Azwar, 1999 yang menyebutkan bahwa Supervisi dilakukan bertujuan untuk melihat langsung pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya dalam supervisi jika ditemukan ada masalah segera diberikan petunjuk atau bantuan yang bersifat langsung guna mengatasinya.

k. Kondisi kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kondisi kerja dengan kinerja Perawat, Hal ini sejalan dengan Siagian (1995) yang menyebutkan bahwa kondisi kerja yang mendukung antara lain adalah tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan (*cit* Sunaryo,2004). Selanjutnya menurut Fisbach (1991) yaitu beberapa persoalan yang berkenaan dengan dokumentasi diantaranya, pendokumentasian termasuk pekerjaan tulis menulis yang tidak disukai dan juga ketidakpuasan perawat terhadap alat dan pola yang digunakan dalam pendokumentasian. Menurut Abraham Kondisi kerja dan suasana kerja yang baik juga dapat memotivasi perawat untuk tetap bekerja (*cit* Sunaryo,2004).

l. Hubungan interpersonal dengan sejawat.



Hasil penelitian menunjukab bahwa ada hubungan yang signifikan antara mutu hubungan interpersonal antara teman sejawat dengan kinerja Perawat, hubungan interpersonal yang baik dengan sesama hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Attood and Stuart, 1999 yang menyebutkan bahwa perawat memungkinkan ada kerja sama antara seorang lain dengan yang lain. kerja sama regu dilihat sebagai wahana untuk kelenturan tugas dan kerjasama yang lebih besar dan juga untuk memperbesar dorongan untuk meningkatkan mutu. Kerjasama regu tidak harus menyangkut struktur organisasi.

- m. Hubungan interpersonal dengan atasan  
Hasil penelitian ini menunjukan bawa ada hubungan yang signifikan antara mutu hubungan interpersonal antara atasan dengan kinerja Perawat hubungan interpersonal yang baik dengan atasan memungkinkan situasi kerja kondusif sehingga bawahan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan dapat disimpulkan:ada hubungan yang signifikan antara karakteristik demografi dan motvisa dengan kinerja perawat Puskesmas kabupaten Sumba Timur, berdasarkan simpulan diatas maka saran yang diberikan pada pemerintah Kabupaten Sumba Timur agar memberikan tunjangan resiko bagi perawat yang bekerja di Puskesmas, Menyediakan tempat tinggal yang memadai bagi perawat puskesmas yang belum mempunyai rumah, Memberikan

kesempatan pada perawat puskesmas untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi dan Memberikan kesempatan pada perawat puskesmas untuk mengikuti pelatihan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, A (1996). *Pengantar Administrasi Kesehatan*. Binarupa Aksara. Jakarta
- Depkes RI.,1996, *Undang-Undang No.23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan*, Jakarta.
- Depkes RI.,1998, *Pedoman Tata Laksana Perawatan Kesehatan Masyarakat*, Jakarta.
- Kementrian Kesehatan RI, 2010, Data Base Puskesmas, <http://www.bankdata.depkes.go.id/puskesmas/public/report/createtablepti> diakses pada tanggal 18 Nop 2012.
- Handoko, T.H (1997). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. BPFPE, Yogyakarta
- Hasibuan, Sayuti. 2003. *Manajemen Sumber Daya Non Sekuler*. Muhammadiyah University Press. Surakarta.
- Muchlas, M. (1997). *Perilaku Organisasi*, Jilid II. PT Karipta. Yogyakarta
- Nurgiyanto, B. *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu – ilmu Sosial* Yogyakarta Gajah Mada University Press 2000.
- Purwanto, H. *Pengantar Statistik Keperawatan*. Edisi 1 Jakarta Penerbit Buku Kedokteran. EGC 1995.
- Samsudin Moh, Pengertian dan tujuan motivasi, tgl 12 Februari 2011: <http://www.syafir.com/2011/02/12/pengertian-dan-tujuan-motivasi> diakses tgl 18 Nop 2012).

- Siagian, Azwar. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rhineka Cipta. Jakarta.
- Sunarto. 2004. *Manajemen Imbalan*. Amus. Yogyakarta.