

PENGARUH DUKUNGAN PIMPINAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI PERAWAT DALAM MELANJUTKAN PENDIDIKAN KEPERAWATAN DI RSUD SALEWANGANG MAROS

The Effect Of Support Leader, Career Development And Compensation Of Motivation Nurse In Continuing Education Nursing In The Salewangang Regional Maros Public Hospital

Iswajidi¹, Mattalatta², Rasyidin Abdullah³

¹Manajemen, Program Pascasarjana, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP Makassar

Iswhat_osaicop@yahoo.co.id

²Manajemen, PPs STIE AMKOP Makassar

Mattalatta@gmail.com

³Keperawatan, PPs STIE AMKOP Makassar

rasyidina@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengamati: (1). Pengaruh dukungan pimpinan terhadap motivasi perawat. (2) Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi perawat. (3) Pengaruh Kompensasi terhadap motivasi perawat. (4) seberapa besar pengaruh dukungan pimpinan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap motivasi perawat. (5) variabel yang paling mempengaruhi antara dukungan pimpinan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap motivasi perawat.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif, penelitian ini dilakukan di RSUD Salewangang Maros dengan jumlah populasi 111, penarikan sampel menggunakan rumus slovin dengan jumlah sampel berjumlah 87 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan observasi langsung. Waktu penelitian dilakukan selama 3 bulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) ada pengaruh dukungan pimpinan terhadap motivasi perawat. (2) ada pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi perawat. (3) ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi perawat. (4) ada sekitar 64,3 % pengaruh dukungan pimpinan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap motivasi perawat. (5) Variabel pengembangan karir merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi motivasi perawat.

Kata kunci : Dukungan Pimpinan, Pengembangan Karir, Kompensasi, Motivasi

ABSTRACT

This study aims to identify and observe: (1). Influence of support led to nurses motivation. (2) the effect on the motivation of career development of nurses. (3) effect of compensation for nurses motivation. (4) how much influence the support of the leadership, career development and compensation to motivate nurses. (5) the variables that most influence between the support of the leadership, career development and compensation to motivate nurses.

The method used in this research is survey method with quantitative approach, the study was conducted in hospitals Salewangang Maros with a population of 111, the sampling using the formula slovin by the number of sample was 87 respondents. Data were collected through questionnaires and direct observation. The research was carried out for 3 months.

The results showed that: (1) there was an effect on motivation nurse-led support. (2) no effect on the motivation of career development of nurses. (3) no compensation effect on the motivation of nurses. (4) there are approximately 64.3% influence leadership support, career development and compensation to motivate nurses. (5) variable career development is the most dominant variable affecting motivation nurse.

Keywords: *support leadership, career development, compensation, motivation*

I. PENDAHULUAN

Sumber Perkembangan pendidikan keperawatan untuk mencapai tujuan global seorang perawat profesional dan berpendidikan harus mempunyai motivasi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki (Supriyanti, 2015).

Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah dan tekad tertentu (Nursalam, 2016).

Motivasi merupakan suatu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai suatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mencapai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan (Danarjati, 2014).

Jika dilihat dari sisi demografi sumber daya manusia di Indonesia dalam menghadapi ASEAN Economic Community (AEC) ini sebenarnya merupakan salah satu negara yang produktif. Jika dilihat dari faktor usia, sebagian besar penduduk Indonesia atau sekitar 70% merupakan usia produktif. Jika dilihat sisi ketenaga kerjaan kita memiliki 110 juta tenaga kerja. Oleh sebab itu dalam menghadapi AEC Indonesia segera berbenah diri untuk menyiapkan sumber daya manusia yang kompetitif dan berkualitas global (BPS, 2007).

Badan perencanaan pembangunan nasional (BAPPENAS) telah membuat proyeksi kebutuhan tenaga perawat di Indonesia pada tahun 2010 untuk mencapai rasio 100 : 100.000 penduduk sebanyak 276.049 orang perawat. Saat ini di Indonesia terdapat 400 institusi pendidikan tinggi keperawatan baik yang

menyelenggarakan program vokasional (Diploma III) maupun profesional (S1) dengan rata-rata jumlah lulusan 50 per tahun maka pada tahun yang sama institusi pendidikan hanya mampu menghasilkan 20.000 perawat per tahun. Jika asumsi itu juga digunakan dalam konteks 2005, maka membutuhkan waktu 10 tahun lebih untuk dapat mencapai jumlah tersebut. Rasio perawat di Indonesia tahun 2012 adalah sebanyak 89,9 per 100.000 penduduk dapat dilihat dari target indikator Indonesia Sehat rasio sebanyak 117,5 perawat per 100.000 penduduk. Secara nasional belum memenuhi target, namun sebagian provinsi telah memenuhi target indikator Indonesia Sehat (Badan PPSDMK Kemkes RI, 2013 dalam Ratmania, 2012).

Tenaga kesehatan untuk melayani seluruh penduduk di Sulawesi Selatan pada tahun 2010 sebanyak 13.130 orang yang terdiri dari 2.613 dokter, 2.821 bidan, dan 7.696 perawat. Jumlah tenaga dokter yang terbanyak berada Kota Makassar yaitu 1.229 orang, sedangkan tenaga dokter di Kab Maros yaitu hanya 80 orang. Untuk tenaga bidan yang paling banyak juga terdapat di Kota Makassar dengan jumlah 387 orang, sedangkan tenaga bidan di Kab Maros yaitu hanya 131 orang. Kota Makassar juga memiliki perawat terbanyak dibandingkan daerah lain yaitu sejumlah 2.702 orang, sedangkan tenaga perawat di Kab Maros yaitu hanya 129 orang (Harjowiryo, 2012).

Hasil pengambilan data awal di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Salewangang Maros menunjukkan bahwa pada tahun 2016 jumlah tenaga Sarjana Keperawatan (S1) sebanyak 111 orang yang terdiri dari ruang rawat jalan dan ruang rawat inap. Ruang rawat jalan sebanyak 3 ruangan yaitu ruangan poli mata sebanyak 2 orang, IGD sebanyak 11 orang, dan OKB sebanyak 9 orang. Sedangkan ruang rawat inap sebanyak 12 ruangan yaitu Tulip sebanyak 5 orang, Mawar A sebanyak 7 orang, Mawar B

sebanyak 3 orang, Teratai A sebanyak 5 orang, Teratai B sebanyak 9 orang, ICU sebanyak 7 orang, Seruni sebanyak 6 orang, Flamboyan sebanyak 12 orang, Asoka sebanyak 12 orang, VIP Melati sebanyak 10 orang, VIP Angrek sebanyak 7 orang, Neonatologi sebanyak 6 orang.

Pendidikan profesional keperawatan saat ini terdiri atas dua program, yakni program akademik dan program profesi. Program akademik diarahkan terutama pada penguasaan ilmu keperawatan dan pengembangannya. Sedangkan program profesi, yang merupakan kelanjutan dari program akademik, diarahkan terutama pada penerapan keahlian sebagai perawat melalui proses pembelajaran klinik praktis sehingga lulusannya memiliki cukup pengalaman dan keterampilan profesional, mempunyai kemampuan memecahkan masalah, serta mampu bersikap profesional (Asmadi, 2014).

Kualitas tenaga kesehatan ditentukan oleh kualitas lulusan pendidikan kesehatan khususnya keperawatan, dimana keperawatan merupakan salah satu unsur tenaga kesehatan memiliki peranan penting. Seseorang memilih profesi sebagai perawat memiliki motivasi yang berbeda-beda, sedang persepsi seseorang terhadap figur perawat akan mempengaruhi motivasi tersebut. Mahasiswa yang mempunyai persepsi baik tentang figur perawat akan menimbulkan motivasi yang tinggi untuk menjadi perawat yang baik sesuai dengan persepsinya. Motivasi yang tinggi diharapkan akan menghasilkan prestasi yang baik yang pada akhirnya akan menjadi perawat yang berkualitas dan profesional (Andriani, H., 2011).

Dukungan pimpinan dapat menjadi faktor penghambat maupun faktor pendukung dalam melanjutkan pendidikan bagi perawat, hal ini berkaitan dengan pengurusan izin belajar, pengaturan jadwal kerja dengan jadwal kuliah, dan tugas kuliah dan pekerjaan (Khanafi, 2010 dalam Setyaningsih, A., 2013).

Menurut Nursalam (2008) mengatakan bahwa, dukungan pimpinan adalah suatu

kondisi dimana seseorang diberi dorongan sehingga merasa aman dan nyaman secara psikologis. Pimpinan merupakan pendukung utama dalam membantu perawat mencapai target jangka panjang. Pimpinan yang tidak mendukung perawat untuk melanjutkan pendidikan akan menurunkan motivasi perawat untuk menempuh pendidikan lanjut (Isa, M. S., 2013).

Oleh karenanya pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahannya, sehingga bawahan akan termotivasi bekerja sesuai dengan harapan pemimpin (Nursalam, 2016). Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Ilham, 2015).

Perawat profesional adalah seseorang yang mempunyai beberapa alasan rasional, dapat mengakomodasi realita, menerima dirinya, diminati oleh orang lain, belajar dari pengalaman serta percaya diri. Agar perawat profesional ini tetap terus berkembang meningkatkan kinerjanya, diperlukan suatu sistem pengembangan karir yang jelas. Dimana saat ini belum mendapat perhatian yang baik. Jika sistem pengembangan karir telah diterima maka masalah dapat diatasi sebagian dan masyarakat akan memperoleh haknya terhadap pelayanan keperawatan berkualitas, hal tersebut sesuai dengan prinsip perawat dan praktik dalam memelihara dan meningkatkan kompetensi di bidang keperawatan melalui belajar terus-menerus (Nursalam, 2016).

Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia, sehingga manusia merupakan aset yang harus di tingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal itu organisasi harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan pegawai mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang ditempuh organisasi untuk menciptakan situasi tersebut yakni dengan memberikan kompensasi yang memuaskan karyawan (Sudarsono, H., 2008).

Berdasarkan uraian yang telah peneliti tuliskan dilatar belakang maka dapat ditarik

kesimpulan sebagai pernyataan masalah, yaitu berupa kurangnya peran dukungan pimpinan dalam menumbuhkan motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan keperawatan, pengembangan karir kurang menumbuhkan

II. METODE

2.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian bersifat kuantitatif dengan metode *cross sectional* yaitu penelitian yang diamati pada waktu yang sama dengan menyebarkan kuesioner pada responden penelitian untuk melihat pengaruh variabel independen dukungan pimpinan, pengembangan karir dan kompensasi dengan variabel dependen yaitu motivasi perawat RSUD Salewangang Maros dalam melanjutkan pendidikan keperawatan.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah dukungan pimpinan, pengembangan karir, dan Kompensasi sebagai variabel bebas, dimana masing-masing variabel bebas tersebut diberi simbol X_1 , X_2 , dan X_3 sedangkan motivasi perawat RSUD Salewangang Maros dalam melanjutkan pendidikan keperawatan sebagai variabel terikat yang diberi simbol Y .

Penelitian ini akan dilaksanakan di RSUD Salewangang Maros. Tepatnya pada 15 ruangan yang terdiri dari 12 ruangan rawat inap dan 3 ruangan rawat jalan dengan rincian ruangan yaitu : Tulip, Mawar A, Mawar B, Seruni, Teratai A, Teratai B, ICU, Flamboyan, Asoka, VIP Melati, VIP Angrek, Neonatologi, OKB, Poli Mata, dan IGD. penelitian dilakukan selama kurang lebih selama 3 bulan, dimulai dari tanggal 20 Oktober 2016 sampai 20 Januari 2017.

2.2 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, Populasi dalam penelitian ini adalah S1 perawat di RSUD Salewangang Maros yang berjumlah 111 orang. Besar sampel minimal yang diperlukan dalam penelitian ini adalah 87

motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan keperawatan, Kompensasi yang juga kurang menumbuhkan motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan keperawatan

orang.

2.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah:

- Observasi Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan pengamatan langsung di lapangan yang berkaitan dengan perawat yang memasang gelar sarjana keperawatan (S.Kep) di papan nama baju perawat yang dikenakan setiap kali dinas di RSUD Salewangang Maros, selaku responden dari penelitian ini.
- Angket adalah daftar pertanyaan maupun pernyataan yang diajukan peneliti kepada responden untuk dijawab secara sistematis guna memperoleh data sehingga dihasilkan data berupa respon atau tanggapan dari responden tersebut yang kemudian data ini yang akan diolah oleh peneliti.

c. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data secara langsung dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan responden. Dalam hal ini hal-hal yang berkaitan erat dalam prosesi perawat dalam melanjutkan pendidikan keperawatan.

2.4 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

2.4.1 Rancangan analisis data

Sebelum instrumen digunakan, maka dalam penelitian ini dilakukan pengujian instrument meliputi;

Uji Validitas

Pengujian validitas data digunakan untuk menguji validitas dari *instrument* yang

akan digunakan dalam penelitian, pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir setelah dikurangi dengan item yang diuji. Validitas akan dihitung dengan menggunakan total koefisien korelasi dengan taraf signifikan sebesar 0,05 (5%). Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$r_{pq} = \frac{(r_{xy})(sb_y) - (sb_x)}{\sqrt{(sb_x^2) + (sb_y^2) - (r_{xy})(sb_x)(sb_y)}}$$

dimana,

r_{xy} = Momen tangkar yang baru

r_{pq} = koefisien korelasi bagian total

sb_x = simpangan baku skor faktor

sb_y = simpangan baku skor butir

Perhitungan validitas data ini diolah dengan program SPSS. Hasil perhitungan ditunjukkan pada nilai *corrected item total correlation*. Jika nilai *corrected item total correlation* > 0,3 maka item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel berarti instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas instrument dengan konsistensi dengan teknik Alpha Cronbach. Model pengukuran yang dimaksud adalah pemeriksaan mengenai reliabilitas dan validitas instrument (Sugiyono, 2012). Apabila koefisien korelasi antara skor suatu indikator dengan skor total seluruh indikator lebih besar dari 0,3 ($r \geq 0,3$), maka instrumen tersebut dianggap valid. Sedangkan untuk memeriksa reliabilitas instrumen metode yang sering digunakan adalah koefisien Alpha Cronbach. Dimana dikatakan reliabel bila $\alpha > 0,6$.

Regresi Linear Berganda

Rumus yang digunakan dalam regresi linear berganda yaitu.

Rumus yang digunakan dalam regresi linear berganda yaitu :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana

Y = Motivasi

X_1 = Dukungan Pemimpin

X_2 = Pengembangan Karir

X_3 = Kompensasi

b_0 = Konstanta

b_{1-3} = Koefisien regresi

e = residual atau *random error*.

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan koefisien determinasi (R^2). Adapun koefisien determinasi tersebut adalah:

$$R^2 = \frac{SSR}{SSTotal}$$

Dimana,

Jumlah kuadrat regresi = SS total - SSE

Jumlah kuadrat total = SS total = $\sum(Y - \bar{Y})^2$

Jumlah kuadrat total = SSE = $\sum(Y - \hat{Y})^2$

2.1.1 Uji hipotesis

Untuk pengujian hipotesis ini meliputi;

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji tingkat keberartian pengaruh variabel bebas secara parsial. Langkah dalam uji t yaitu :

1. Menentukan hipotesis

$H_0: b_{1-2} = 0$, dimana artinya tidak ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*).

$H_0: b_{1-2} \neq 0$ dimana artinya ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*).

2. Menentukan *level of significant* (α) sebesar 5% dan menentukan nilai t dengan *degree of freedom* (df) sebesar (n-k-1).

3. Menentukan besarnya nilai t_{hitung} dengan menggunakan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{bk}{sb}$$

dimana, b_{1-2} b_k = koefisien regresi variabel

sb = standar deviasi dari estimasi b_{1-2}

4. Membandingkan nilai t_{hitung} dari t_{tabel}

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan menolak H_a

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji tingkat keberartian dari variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat, yaitu.

1. Menentukan hipotesis

$H_0: b_{1-2} = 0$, dimana artinya tidak ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*).

$H_0: b_{1-2} \neq 0$, dimana artinya ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*).

2. Menentukan *level of significant* (α) sebesar 5% dan menentukan nilai t dengan *degree of freedom* (df) sebesar (n-k-1).

3. Menentukan besarnya nilai t_{hitung} dengan menggunakan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{MSR}{MSE} = \frac{MSR}{S^2}$$

dimana,

MSR = *Mean Squared Regression*

MSE = *Mean Squared Residual*

4. Membandingkan nilai F_{hitung} dari F_{tabel}

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan menolak H_a

Uji β

Uji β digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas (*independent*) (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien *beta standardized* tertinggi.

Uji Normalitas

Cara untuk menentukan normalitas dapat dilakukan dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Selain itu metode yang lebih handal adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Validitas

Sebuah *instrument* dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Cara pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan hasil koefisien korelasi antara item dengan total perubah dibandingkan dengan nilai kritisnya. Jika koefisien korelasinya lebih besar daripada nilai kritisnya, maka disebut valid. Menurut Sugiono (2013) bahwa “bila koefisien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil dari 0,3), maka butir *instrument* dinyatakan valid”. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan komputer dengan bantuan program SPSS versi 21 *for windows*.

1. Uji Validitas Variabel Dukungan Pimpinan

Hasil uji validitas untuk variabel Dukungan Pimpinan pada tabel 3.1 berikut ini.

no	korelasi skor item terhadap skor total (R_{xy})	nilai batas	sig	keterangan
1.	0,673	0,378	0,000	Valid
2.	0,841	0,378	0,000	Valid
3.	0,670	0,378	0,000	Valid
4.	0,526	0,378	0,000	Valid
5.	0,839	0,378	0,000	Valid

6.	0,781	0,378	0,000	Valid
7.	0,581	0,378	0,000	Valid

Jumlah butir pernyataan dalam variabel dukungan pimpinan sebanyak 7 butir pernyataan Jumlah responden untuk uji validitas sebanyak 20 orang, dimana dari 7 butir pertanyaan untuk Dukungan Pimpinan diuji korelasinya antara skor item dengan skor total item, hasilnya terlihat dalam setiap butirnya mendapatkan tingkat signifikan yaitu lebih kecil dari 0,05 ($< 0,05$) dan diatas ambang batas korelasi dengan $df = 85$ (0,378) dimana df didapat dari $(n-2)$, Dengan demikian item pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner menjadi 7 item pernyataan dan layak diteruskan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam kuesioner itu.

2. Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

Hasil uji validitas untuk variabel Pengembangan Karir pada tabel 3.2 berikut ini

no	korelasi skor item terhadap skor total (R_{xy})	nilai batas	Sig	keterangan
1.	0,647	0,378	0,000	Valid
2.	0,539	0,378	0,000	Valid
3.	0,831	0,378	0,000	Valid
4.	0,734	0,378	0,000	Valid
5.	0,627	0,378	0,000	Valid
6.	0,492	0,378	0,000	Valid
7.	0,749	0,378	0,000	Valid
8.	0,759	0,378	0,000	Valid
9.	0,831	0,378	0,000	Valid
10.	0,784	0,378	0,000	Valid

Hasil uji kevalidan tiap butir pernyataan tingkat signifikannya sangat tinggi yaitu lebih kecil dari 0,005 atau nilai R_{hitung} dari setiap item butir pernyataan $> R_{tabel}$ yaitu 0,378. Dengan demikian item pernyataan yang disajikan dalam kuesioner layak diteruskan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam kuesioner tersebut.

3. Uji Validitas Variabel Kompensasi

Hasil uji validitas untuk variabel Kompensasi pada tabel 3.3 berikut ini.

no	korelasi skor item terhadap skor total (R_{xy})	nilai batas	sig	keterangan
1.	0,773	0,378	0,000	Valid
2.	0,741	0,378	0,000	Valid
3.	0,870	0,378	0,000	Valid
4.	0,626	0,378	0,000	Valid
5.	0,582	0,378	0,000	Valid
6.	0,739	0,378	0,000	Valid
7.	0,681	0,378	0,000	Valid
8.	0,781	0,378	0,000	Valid

Hasil uji kevalidan tiap butir pernyataan tingkat signifikannya sangat tinggi yaitu lebih kecil dari 0,005 atau nilai R_{hitung} dari setiap item butir pernyataan $> R_{tabel}$ yaitu 0,378. Dengan demikian item pernyataan yang disajikan dalam kuesioner layak diteruskan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam kuesioner tersebut.

3. Uji Validitas Variabel Motivasi

Hasil uji validitas untuk variabel Kompensasi pada tabel 3.4 berikut ini.

no	korelasi skor item terhadap skor total (R_{xy})	nilai batas	sig	keterangan
1.	0,873	0,378	0,000	Valid
2.	0,841	0,378	0,000	Valid
3.	0,870	0,378	0,000	Valid
4.	0,832	0,378	0,000	Valid

Hasil uji kevalidan tiap butir pernyataan tingkat signifikannya sangat tinggi yaitu lebih kecil dari 0,005 atau nilai R_{hitung} dari setiap item butir pernyataan $> R_{tabel}$ yaitu 0,378. Dengan demikian item pernyataan yang disajikan dalam kuesioner layak diteruskan untuk mendapatkan data

yang diperlukan dalam kuesioner tersebut.

B. Hasil Uji Reliabilitas

menunjukkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel dukungan pimpinan (X_1), pengembangan karir (X_2), kompensasi (X_3) dan motivasi (Y), mempunyai nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,80 dengan rentang 0,810-0,876.

Sehingga dapat diartikan bahwa semua item pada variabel dukungan pimpinan (X_1), pengembangan karir (X_2), kompensasi (X_3) dan motivasi (Y) adalah reliabel.

Hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa item-item variabel dukungan pimpinan (X_1), pengembangan karir (X_2), kompensasi (X_3) dan motivasi mempunyai koefisien α lebih besar dari R_{tabel} yaitu 0,60. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa item pertanyaan untuk variabel dukungan pimpinan (X_1), pengembangan karir (X_2), kompensasi (X_3) dan motivasi (Y) adalah reliabel.

1. Uji Validitas Variabel Motivasi

Tabel Hasil uji Reliabilitas untuk Butir-Butir Pertanyaan Indikator Pernyataan Dukungan Pimpinan, Pengembangan Karir, dan Motivasi.

Variabel	Korelasi skor item terhadap skor total (R_{xy})	Nilai Batas (α)	Keterangan
X1	0,854	0,60	Reliabel
X2	0,810	0,60	Reliabel
X3	0,827	0,60	Reliabel
Y	0,876	0,60	Reliabel

Sumber: data diolah, 2017

C. Hasil Pengujian variabel Penelitian

1. Model Persamaan Regresi

Untuk mengetahui pengaruh dukungan pimpinan, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap motivasi perawat dalam

melanjutkan pendidikan keperawatan di RSUD Salewangang Maros digunakan analisis regresi linier berganda, dimana variabel bebasnya adalah dukungan pimpinan (X_1), pengembangan karir (X_2), kompensasi (X_3), serta variabel terikatnya adalah motivasi (Y). Berikut hasil uji regresi yang dilakukan dapat dilihat di tabel 1.1

Hasil uji analisis regresi linier berganda tabel 1.1 berikut ini.

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Koefisien Beta	T hitung	Nilai P	Keterangan
Dukungan Pimpinan (X_1)	0,325	0,287	3,304	0,003	Sig
Pengembangan Karir (X_2)	0,383	0,298	3,435	0,000	Sig
Kompensasi (X_3)	0,245	0,267	2,246	0,002	Sig
Konstanta = 0,432 F hitung = 62,494, P = 0,000 F Tabel = 2,672, t tabel = 1,662 R = 0,826, $R^2 = 0,643$					

Sumber: data diolah, 2017

2. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang berkembang dalam penelitian ini maka untuk menjawab hipotesis ini menggunakan beberapa pengujian, yaitu:

- Uji t (Pengujian secara parsial)
- Uji F (Pengujian secara simultan)
- Uji Korelasi
- Uji koefisien Determinasi

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data SPSS versi

16.0 yang dapat diuraikan seperti berikut:

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Untuk menguji variabel independen (X) sendiri-sendiri atau secara parsial terhadap variabel dependen (Y), dapat dilakukan dengan menguji nilai t, yang dimana hasil dari uji t ini dapat dilihat dari hasil pengolahan data SPSS versi 21.0 yang tersaji dalam tabel berikut ini:

Hasil uji Perhitungan Uji Student (Uji-T) tabel 2.1 berikut ini

Model	Unstandardized coefficients		Unstandardized coefficient s	t	sig
	B	Std. Error			
(constant)	432	.270		2.832	.110
Dukungan Pimpinan	325	.069	.287	3.789	.003
Pengembangan karir	383	.087	.298	3.804	.000
kompensasi	245	.055	.267	2.948	.002

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Untuk menguji Signifikansi pengaruh variabel Dukungan pimpinan (X_1), pengembangan Karir (X_2), dan Kompensasi (X_3) terhadap motivasi perawat (Y) secara simultan dilakukan uji-Fisher (uji-F). Uji F ini dilakukan dengan menolah data hasil dari SPSS 21.0 yang bisa dilihat dari tabel berikut:

ANOVA

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3.285	3	1.095	62.494 ^b	.000 ^b
Residual	1.589	81	.017		
Total	4.876	84			

Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan. Dari tabel di atas diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , yakni $62,494 > 2,672$ dan nilai Probabilitas yang lebih kecil dari α 0,05 ($P = 0,000$). Jadi, dukungan pimpinan, pengembangan karir, dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Terhadap motivasi perawat RSUD Salewangang Maros.

Pengujian Korelasi

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel dukungan pimpinan, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap motivasi perawat RSUD Salewangang Maros. Dari hasil uji korelasi yang dilakukan didapat nilai korelasi (R) sebesar 0,826 yang signifikan pada $\alpha = 0,005$. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara dukungan pimpinan, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap motivasi perawat RSUD Salewangang Maros.

Pengujian Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Dari tabel diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,643 (64,3%). Ini berarti bahwa variasi variabel terikat motivasi perawat RSUD Salewangang Maros. dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dukungan pimpinan, pengembangan karir, dan kompensasi sebesar 64,3%, sedangkan sisanya 35,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel yang diteliti. Lebih jelas hasil perhitungan *R-square* sebagai berikut :

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate	durbin watson
-------	---	----------	-------------------	----------------------------	---------------

1	.826 ^a	.643	.627	.13003	1.672
---	-------------------	------	------	--------	-------

Hasil Analisis yang menghasilkan nilai memperlihatkan hasil perhitungan bahwa nilai t_{hitung} variabel dukungan pimpinan sebesar 3,304. Pada t_{tabel} dengan df 85 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar 1,662, sehingga menghasilkan perhitungan $t_{tabel} > t_{hitung}$ yaitu $3,304 > 1,662$ sedangkan sig pada tabel diatas sebesar 0,000 yang berarti probabilitas 0,003, karena probabilitas lebih kecil dari 0,05, yaitu $0,00 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa antara variabel dukungan pimpinan dengan variabel motivasi perawat terdapat pengaruh yang positif dan signifikan atau dengan kata lain H_0 ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan ada pengaruh antara variabel dukungan pimpinan terhadap variabel motivasi perawat dapat diterima. Sementara uji T menunjukkan adanya hubungan yang positif antara variabel dukungan pimpinan dengan variabel motivasi Perawat. Hal ini dibuktikan nilai T_{hitung} lebih besar dari nilai T_{tabel} atau $3,304 > 1,662$. Adapun pengaruh yang ditimbulkan terhadap variabel motivasi perawat dengan variabel dukungan pimpinan adalah sebesar 22,21% hasil perkalian dari nilai *Beta* dengan nilai *Zero-order* $0,304 \times 0,325 = 0,988$ atau 98,8%.

Dukungan pimpinan merupakan salah satu faktor utama atau faktor yang dapat mempengaruhi motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi. Motivasi perawat akan meningkat apabila pimpinan mendukung perawat dalam melanjutkan pendidikan keperawatan. Pimpinan jika mendukung bawahannya dalam melanjutkan pendidikan mengakibatkan tercapainya kualitas perawat yang profesional. Seorang pimpinan yang mendukung perawat untuk melanjutkan pendidikan keperawatan yang lebih tinggi menyebabkan motivasi perawat meningkat. ada motivasi untuk melanjutkan kejenjang yang lebih tinggi karena ingin meningkatkan

profesionalisme demi meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat dan meningkatkan pengetahuan untuk kualitas perawat sebagai pemberi layanan kesehatan, adapun perawat yang memiliki motivasi yang cukup kurang untuk melanjutkan pendidikan keperawatan disebabkan karena kesibukan sebagai suami/istri, pekerjaan sebagai perawat yang sangat padat, menuntut perhatian dan pemikiran yang teliti serta kemampuan menerima dan menguasai pelajaran yang sudah mulai menurun. Sejalan dengan Pendapat Khanafi (2010) dalam Setyaningsih A (2013), bahwa dukungan pimpinan dapat menjadi faktor penghambat maupun faktor pendukung dalam melanjutkan pendidikan bagi perawat, hal ini berkaitan dengan pengurusan izin belajar, pengaturan jadwal kerja dengan jadwal kuliah, tugas kuliah, pekerjaan. Di ikuti pula dengan penelitian yang Sejalan dengan Penelitian Irma Tahun (2016), "Faktor-Faktor yang berpengaruh terhadap motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang tinggi keperawatam di RSUD Labuang Baji Makassar". Penelitian ini dilakukan di RSUD Labuang Baji Makassar dengan mengambil sampel sebanyak 35. Dari hasil penelitian diperoleh rata-rata responden yang memiliki pengembangan karir tinggi untuk melanjutkan pendidikan tinggi keperawatan berjumlah 23 responden (65,7%), sedangkan 12 responden (34,3%) yang memiliki pengembangan karir rendah untuk melanjutkan pendidikan tinggi keperawatan.

Hasil Pengujian tesis pada variabel kedua adalah adanya hubungan positif antara variabel pengembangan karir dengan motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikannya di RSUD Salewangang Maros. Dari hasil penelitian, didapatkan hasil pengujian regresi dengan hasil koefisien regresi sebesar 0.383 dengan signifikansi 0.000 dan t_{hitung} sebesar 3,804.

Hasil regresi ini menunjukkan hasil positif dan signifikan antara variabel pengembangan karir dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikannya. Dari tabel pengujian regresi didapatkan hasil koefisien signifikan paling tinggi variabel pengembangan karir dibandingkan dengan variabel yang lain dengan nilai koefisien dari variabel X_1 , X_2 dan X_3 berturut-turut adalah 0.325, 0.383 dan 0.245. Pengembangan karir adalah variabel paling tinggi yang mempengaruhi motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan. Dari indikator instrumen penelitian, nilai tertinggi yang didapat dari variabel pengembangan karir dengan nilai 0,383, perawat di RSUD Salewangang Maros tertarik dengan hal-hal yang berkaitan dengan perkembangan keperawatan saat ini. Perkembangan dunia kesehatan sekarang yang semakin berkembang pesat menimbulkan keinginan perawat untuk terus menggali ilmu yang ada, salah satunya dengan melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi. Dari hasil penelitian, terlihat bahwa perawat sangat termotivasi untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi menggali potensi serta mengembangkan karir perawat RSUD Salewangang Maros. Dilihat dari karakteristik responden, terlihat bahwa jumlah perawat wanita lebih banyak dibandingkan dengan perawat pria, yakni 86% dari keseluruhan responden merupakan perawat wanita. Jika dikaitkan dengan pengembangan karir, perawat wanita lebih termotivasi untuk melanjutkan pendidikan untuk pengembangan karirnya. Hal itu dapat dilihat dari pendataan responden penelitian yang didominasi oleh perawat berjenis kelamin perempuan, hal ini didukung pula oleh proses penerimaan staf perawat di rumah sakit lebih dikedepankan penerimaan pada yang berjenis kelamin perempuan daripada pria hal ini didukung dari pihak manajemen rumah sakit yang melihat potensi sifat keibuan dan kecantikan dari seorang wanita itu sendiri lebih baik dalam melakukan perawatan terhadap semua pasien yang dirawat di RSUD Salewangang Maros. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Haryani P.T tahun

2013 “Kolerasi antara pengembangan karir dengan motivasi kerja dan keinginan untuk pensiun dini”. Penelitian ini dilakukan di Bank Indonesia wilayah III Denpasar dengan mengambil sampel sebanyak 120. Dari hasil penelitian diperoleh rata-rata responden yang memiliki pengaruh signifikan antara pengembangan karir dengan minat pensiun dini, dengan koefisien sebesar 0,23 dan *p-value* sebesar 0,006, maka dapat dilihat bahwa pengembangan karir yang baik terbukti mampu mengurangi minat karyawan untuk melakukan pensiun dini.

Hasil pengujian hipotesis ketiga dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan keperawatan di RSUD Salewangang Maros. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi perawat RSUD Salewangang Maros dalam melanjutkan pendidikan keperawatan. Variabel kompensasi bernilai signifikan terhadap motivasi perawat, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi hasil uji regresi sebesar 0,245 dengan $\alpha = 0.002$ dengan $t_{hitung} = 2,948$. dari hasil regresi ini, terlihat bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi perawat dan signifikan. Hal ini berarti bahwa pemberian kompensasi yang diterima oleh perawat RSUD Salewangang Maros berpengaruh terhadap peningkatan motivasi perawatnya. Hal ini didukung dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada responden. Hasil survei yang dilakukan menerangkan bahwa perawat yang ada di RSUD Salewangang Kabupaten Maros menerima kompensasi tiap bulannya, menunjukkan bahwa perawat diperhatikan kesejahteraannya, mendapat gaji sesuai dengan kinerja yang dilakukannya, juga mendapat bonus/insentif dari pekerjaan yang sudah dilakukannya. Kompensasi yang didapatkan oleh perawat RSUD Salewangang memang cukup, tetapi jika dibandingkan dengan variabel dukungan pimpinan dan pengembangan karier, variabel kompensasi adalah variabel terendah yang mempengaruhi

motivasi untuk melanjutkan pendidikan keperawatan, Hal ini disebabkan karena kompensasi yang diterima perawat banyak dipakai untuk keperluan yang lain dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, apalagi jika perawat tersebut sudah berkeluarga. Sehingga kompensasi yang didapatkan lebih banyak dialihkan untuk kebutuhan hidup, dengan hal itu pulalah perawat akan berfikir terlebih dahulu untuk melanjutkan pendidikan keperawatan. Dengan demikian, hal inilah yang menyebabkan kompensasi merupakan faktor ketiga atau memiliki pengaruh terendah dari variabel yang mempengaruhi motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan keperawatan. Dari penjelasan di atas, jika dikaitkan dengan penelitian yang telah dilakukan, maka akan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanto Wijaya dan Sisca Andreani (2015) dalam penelitiannya yang berjudul "pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap motivasi perawat karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama dalam jurnal AGORA Vol 3. No. 2 Tahun 2015. dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa terdapat pengaruh positif variabel kompensasi terhadap variabel motivasi perawat sebesar 0.238 dengan nilai signifikan 0.008. hasil penelitian ini menunjukkan ada kesamaan antara hasil penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang yakni sama-sama memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan dibandingkan dengan variabel yang lain, serta penelitian ini sejalan pula dengan Agus Dwi Nugroho 2012 “ Analisis pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dengan mediasi motivasi kerja”. Penelitian ini dilakukan di sekretariat daerah Kabupaten pekalongan dengan mengambil sampel 108. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di sekretariat daerah Kabupaten Pekalongan diterima. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai *beta standardized coefficient* kompensasi sebesar 0,455 dengan signifikansi 0,000 (*sign* < 0,05). Berdasarkan analisis tersebut, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kompensasi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di sekretariat daerah Kabupaten Pekalongan.

Pada Rumusan masalah yang keempat adalah untuk mengetahui variabel dukungan pimpinan, pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan keperawatan di RSUD Salewangang Maros secara bersama-sama.

berdasarkan hasil pengolahan data penelitian pengaruh dukungan pimpinan, pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi perawat RSUD Salewangang Maros dalam melanjutkan pendidikan keperawatan, dapat dilihat dari hasil analisis yang menghasilkan nilai koefisien determinasi (R^2) = 0.643. Ini berarti bahwa variabel dukungan pimpinan, pengembangan karir dan kompensasi secara simultan dapat menjelaskan 64,3% variabel ini mempunyai kontribusi terhadap motivasi perawat RSUD Salewangang Maros. Sedangkan selisih nilainya yakni sebesar 35,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini. Variabel lain yang mempengaruhi kinerja antara lain, Masa Kerja, Kedisiplinan, Pengetahuan dan keterampilan juga bisa mempengaruhi motivasi sesuai dengan penelitian sebelumnya. Pada penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui variabel yang paling dominan mempengaruhi Motivasi Perawat RSUD Salewangang Maros, dengan menggunakan tiga variabel bebas yakni dukungan pimpinan, pengembangan karir dan kompensasi. Dari hasil uji analisis data yang telah dilakukan, dapat dilihat koefisien *Beta Standardized* dari variabel dukungan pimpinan (X_1), pengembangan karir (X_2) dan kompensasi (X_3) terhadap motivasi perawat RSUD Salewangang Maros (Y) secara berurutan adalah 0.325, 0.383 dan 0.245. jadi bisa terlihat bahwa variabel X_2 yaitu variabel pengembangan karir adalah variabel yang berpengaruh paling

signifikan terhadap motivasi perawat RSUD Salewangang Maros (Y). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa perawat RSUD Salewangang Maros mempunyai motivasi yang sangat tinggi untuk mengembangkan diri dan terus belajar, yang menjadikan mereka terus berkarya demi terwujudnya Indonesia yang lebih sehat, khususnya pelayanan keperawatan di RSUD Salewangang Maros.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana telah dikemukakan pada bagian terdahulu, dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Dukungan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi perawat RSUD Salewangang Maros dalam melanjutkan pendidikan keperawatan.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi perawat RSUD Salewangang Maros dalam melanjutkan pendidikan keperawatan.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi perawat RSUD Salewangang Maros dalam melanjutkan pendidikan keperawatan.
4. Dukungan Pimpinan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Berpengaruh secara simultan Terhadap Motivasi Perawat RSUD Salewangang Maros, dan adapun variabel lain yang tidak sempat diteliti dan dianggap memiliki pengaruh yaitu seperti kompetensi, skill, pendidikan keluarga, dan pengalaman kerja.
5. Variabel pengembangan karir adalah variabel yang paling berpengaruh signifikan terhadap motivasi perawat RSUD Salewangang Maros dalam melanjutkan pendidikan keperawatan

I. REFERENSI

Ali, Z. 2010. *Dasar-Dasar Kepemimpinan*

- Dalam Keperawatan*. Jakarta : TIM.
- Asmadi. 2014. *Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta : EGC
- Aspuah, S. 2013. *Kumpulan Kuesioner dan Instrumen Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta : Medical Book.
- Chandra, B 2014. *Sumber daya manusia (Human Resource Management)*(Online),(<http://chandrabyuu.blogspot.co.id/2014/03/kompensasi.html>. diakses pada tanggal 08 Oktober 2016)
- Cahyaningsih, U. 2015. *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Klaten*, (online),(<http://eprints.ums.ac.id/37196/> , diakses pada tanggal 08 Oktober 2016).
- Danarjati, dkk. 2014. *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Faridah, N. 2017. *Penilaian Dan Pemberian Kompensasi*(online),(<http://nandafarr.blogspot.co.id/2017/01/penilaian-dan-pemberian-kompensasi.html>. diakses pada tanggal 10 Januari 2017)
- Fudyartanta, K. 2011. *Psikologi Umum I & II*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi 3. Penerbit BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta.
- Harjowiriono, M. 2012. *Tinjauan Ekonomi dan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan* (online), ([http: Sulawesi Selatan.pdf](http://SulawesiSelatan.pdf). html, di akses pada tanggal 08 Oktober 2016).
- Hasibuan, 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayat, A. A. A. 2011. *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik. Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Ilham. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Syari'ah*. Makassar : Pusaka Almaida
- Isa, M. S. 2013. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Perawat DIII Untuk Melanjutkan Pendidikan Ke Jenjang S1 Keperawatan Di Rawat Inap RSUD Dr.M.M Dunda Kabupaten Gorontalo*,(online), (<http://kim.ung.ac.id/index.php/KIMFIKK/article/download/10417/10296>, diakses pada tanggal 08 Oktober 2016)
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta : Rajawali Pers
- Kuntoro, A. 2010. *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. Yogyakarta : Nuha Medika.
- Mangkunegara, 2009. *Aplikasi Eavlusi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Nugroho, A. D. 2012. *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja*. (online), (1739-1583-1-SM.pdf, di akses pada tanggal 08 Oktober 2016).
- Nursalam. 2016. *Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta : Salemba Medika.
- Nursalam. 2014. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Edisi 3. Jakarta: Salemba Medika.
- Ode, S. L. 2012. *Konsep Dasar Keperawatan*. Yogyakarta : Nuha Medika.
- Rahmawati, N. H. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap*

- Kinerja Karyawan*,(online),(<http://docplayer.info/38631622-Pengaruh-kompensasi-dan-pengalaman-kerja-terhadap-kinerja-karyawan.html>), diakses pada tanggal 08 Oktober 2016).
- Ramli, D. 2011. *Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja*,(online),(<http://dewiramli.blogspot.co.id/2011/11/kompensasi-dan-evaluasi-kinerja.html>), diakses pada tanggal 08 Oktober 2016).
- Rosyidi, K. 2013. *Manajemen Kepemimpinan Dalam Keperawatan*. Jakarta : TIM.
- Sardiman. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta: Rajawa
- Setyaningsih, A. 2013. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan Ke Jenjang S1 Keperawatan Di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang Tahun 2012*, (online),(<http://jurnal.unimus.ac.id/index.php/FIKKeS/article/viewFile/1880/1922>), diakses pada tanggal 08 Oktober 2016).
- Suarli, S. 2010. *Manajemen Keperawatan Dengan Pendekatan Praktis*. Jakarta : EMS.
- Sugiharto, A.S. dkk. 2013. *Manajemen Keperawatan Aplikasi MPKP di Rumah Sakit*. Jakarta : EGC.
- Sujanto, A. 2012. *Psikologi Umum*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sumijatun. 2009. *Manajemen Keperawatan Konsep Dasar dan Aplikasi Pengambilan Keputusan Klinis*. Jakarta : TIM.
- Supriyanti, 2015. *Faktor-Faktor Tang Berhubungan Dengan Motivasi perawata Melanjutkan Pendidikan Tinggi Keperawatan Di Rumah Sakit Islam Surakarta*(online),(<http://eprints.ums.ac.id/36077/1/01%20NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>), di akses pada tanggal 08 Oktober 2016).
- Syah, M. 2013. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Thoha, A. 2014. *Pengaruh Motivasi Belajar Dan kreativitas Terhadap Prestasi Belajar Siswa MTS Miftahul'ulum Matesih karangayar*, (online), (<https://www.eprints.iain-surakarta.ac.id/107/1/2014TS0043.pdf>), diakses pada tanggal 08 Oktober 2016).
- Utomo, D. B. 2014. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhada Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai variabel Intervening*, (online), (http://eprints.undip.ac.id/44678/1/04_UTOMO.pdf), diakses pada tanggal 08 Oktober 2016).