

LEMBAR
HASILPENILAIAN SEJAWAT SEBIDANG ATAU PEER REVIEW
KARYA ILMIAH : JURNAL ILMIAH

Judul Jurnal Ilmiah : Hubungan Karakteristik Pekerjaan, Status Pekerjaan, dan Imbalan Kerja dengan Motivasi Perawat diruang Kelas III RSD Balung Kabupaten Jember

Penulis Jurnal Ilmiah : Ns. Cahya Tribagus Hidayat, S.Kep.,M.Kes.

Identitas Jurnal Ilmiah : a. Nama Jurnal : The Indonesian Journal of Health Science
 b. Nomor/Volume : 1/4
 c. Edisi/ISSN : Desember 2013 / 2087-5053
 d. Penerbit : Fikes Univ. Muhammadiyah Jember
 e. Jumlah Halaman : 89

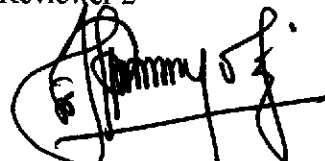
Kategori Publikasi Makalah : Jurnal Ilmiah Internasional
 Jurnal Ilmiah Nasional Terakreditasi
 Jurnal Ilmiah Nasional Tidak Terakreditasi

Hasil Penilaian Peer Review :

Komponen yang Dimilai	Nilai Maksimal Jurnal Ilmiah			Nilai Akhir Yang Diperoleh
	Internasional <input type="checkbox"/>	Nasional Terakreditasi <input type="checkbox"/>	Nasional Tidak Terakreditasi <input checked="" type="checkbox"/>	
a. Kelengkapan unsur isi buku (10%)			7,5	0,75
b. Ruang lingkup dan kedalaman pembahasan (30%)			7,5	2,25
c. Kecukupan dan kemutakhiran data/informasi dan metodologi (30%)			7,5	2,25
d. Kelengkapan unsur dan kualitas penerbit (30%)			7,5	2,25
Total = (100%)				7,5

Jember, 10 Februari 2018

Reviewer 2



(Ns. Suci Wahyuning Asih, S.Kep.,M.Kep)

NPK 08 04 491

Unit kerja : Fikes Universitas Muhammadiyah Jember

LEMBAR
HASILPENILAIAN SEJAWAT SEBIDANG ATAU PEER REVIEW
KARYA ILMIAH : JURNAL ILMIAH

Judul Jurnal Ilmiah : Hubungan Karakteristik Pekerjaan, Status Pekerjaan, dan Imbalan Kerja dengan Motivasi Perawat diruang Kelas III RSD Balung Kabupaten Jember

Penulis Jurnal Ilmiah : Ns. Cahya Tribagus Hidayat, S.Kep.,M.Kes.

Identitas Jurnal Ilmiah : a. Nama Jurnal : The Indonesian Journal of Health Science
 b. Nomor/Volume : 1/4
 c. Edisi/ISSN : Desember 2013 / 2087-5053
 d. Penerbit : Fikes Univ. Muhammadiyah Jember
 e. Jumlah Halaman : 89

Kategori Publikasi Makalah : Jurnal Ilmiah Internasional
 Jurnal Ilmiah Nasional Terakreditasi
 Jurnal Ilmiah Nasional Tidak Terakreditasi

Hasil Penilaian *Peer Review* :

Komponen yang Dinilai	Nilai Maksimal Jurnal Ilmiah			Nilai Akhir Yang Diperoleh
	Internasional <input type="checkbox"/>	Nasional Terakreditasi <input type="checkbox"/>	Nasional Tidak Terakreditasi <input checked="" type="checkbox"/>	
a. Kelengkapan unsur isi buku (10%)			7,5	0,75
b. Ruang lingkup dan kedalaman pembahasan (30%)			7,5	2,25
c. Kecukupan dan kemutakhiran data/informasi dan metodologi (30%)			7,5	2,25
d. Kelengkapan unsur dan kualitas penerbit (30%)			7,5	2,25
Total = (100%)				7,5

Jember, 10 Februari 2018

Reviewer 1



(Ns. Sasmiyanto, S.Kep.,M.Kes)

NPK. 0305358

Unit kerja : Fikes Universitas Muhammadiyah Jember

HUBUNGAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN, STATUS PEKERJAAN, DAN IMBALAN KERJA DENGAN MOTIVASI PERAWAT DI RUANG KELAS III RSD BALUNG KABUPATEN JEMBER

by Cahya Lppm

Submission date: 01-Aug-2018 03:24 PM (UTC+0700)

Submission ID: 986773646

File name: ASI_PERAWAT_DI_RUANG_KELAS_III_RSD_BALUNG_KABUPATEN_JEMBER..docx (37.03K)

Word count: 4497

Character count: 29645

**HUBUNGAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN, STATUS PEKERJAAN,
DAN IMBALAN KERJA DENGAN MOTIVASI PERAWAT DI RUANG KELAS III RSD
BALUNG KABUPATEN JEMBER.**

**Cahya Tribagus Hidayat
Cahyabagus60@gmail.com**

ABSTRAK

Latar Belakang : Majunya institusi dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja para karyawannya, motivasi kerja yang tinggi mampu mendorong tercapainya sebuah harapan atau cita - cita yang diinginkan oleh institusi. Faktor - faktor seperti karakteristik pekerjaan, status pekerjaan, dan imbalan kerja dapat mempengaruhi terhadap motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara karakteristik pekerjaan, status pekerjaan, dan imbalan kerja dengan motivasi perawat di ruang kelas III RSD Balung Kabupaten Jember

Subjek dan Metode : Penelitian ini merupakan penelitian analitik observasional dengan desain penelitian *cross sectional*. Penelitian ini dilaksanakan di ruang kelas III RSD Balung Kabupaten Jember. Sampel sebanyak 34 perawat dengan teknik *exhaustive sampling*. Data untuk karakteristik pekerjaan, status pekerjaan, imbalan kerja, dan motivasi perawat. Kemudian hasil dari keempat instrument tersebut dianalisis dengan menggunakan regresi linier ganda.

Hasil : Terdapat hubungan positif dan secara statistik signifikan antara karakteristik pekerjaan ($b = 0,71$; $c1 = 95 \%$, 0,20 hingga 1,22), dan imbalan kerja ($b = 0,71$; $c1 = 95 \%$, 0,20 hingga 1,22 ; $p = 0,008$), sedangkan korelasi antara status pekerjaan (PNS dan Non PNS) tidak signifikan ($p = 0,606$) dengan motivasi perawat. Variabel karakteristik pekerjaan, status pekerjaan, dan imbalan kerja mampu menjelaskan 86,1 % dari motivasi perawat. ($R = 86,1 \%$, $p = <0,001$).

Kesimpulan : Terdapat hubungan karakteristik pekerjaan, imbalan kerja, dengan motivasi perawat. Karakteristik pekerjaan, imbalan kerja mampu meningkatkan motivasi kerja perawat. Sedangkan status pekerjaan tidak mempengaruhi motivasi kerja.

Kata Kunci : karakteristik pekerjaan, status pekerjaan, imbalan kerja, motivasi.

PENDAHULUAN

Motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi, motivasi mempengaruhi produktivitas kerja, secara tidak langsung meningkatkan kuantitas dan kualitas produk dari organisasi, termasuk kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh rumah sakit. Salah satu komponen yang ada didalam rumah sakit adalah seorang perawat, dimana perawat dapat bertugas memberikan pelayanan keperawatan dalam suatu ruangan yang ada dirumah sakit. Seorang perawat dalam melakukan pelayanan keperawatan professional, tentu tidak terlepas dari motivasi kerja. Perawat dituntut memiliki motivasi yang tinggi agar mempunyai semangat dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja, kinerja yang tinggi akan berdampak langsung terhadap mutu dan kepuasan klien. Manusia dalam melakukan aktivitas kebiasaannya memiliki semangat untuk mengerjakan sesuatu asalkan dapat menghasilkan sesuatu yang dianggap oleh dirinya memiliki suatu nilai yang sangat berharga, yang tujuannya jelas pasti untuk melangsungkan kehidupannya, rasa tenang, rasa aman, dan sebagainya. Setiap tindakan yang dilakukan oleh

seorang manusia pasti memiliki suatu faktor yang mendorong perbuatan tersebut. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas institusi. Tanpa adanya motivasi dari pegawai atau karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan institusi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.

Menurut Mulyono (1999), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu. Sedangkan menurut Suyanto (2008), Motivasi kerja adalah dorongan dan keinginan sehingga staff melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan baik demi mencapai tujuan yang diinginkan. Terminologi umum tentang motivasi kerja yang memberikan makna daya dorong, keinginan, kebutuhan dan kemauan maka dimensi motivasi kerja personel dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti pengakuan, tanggung jawab dan pengembangan diri yang dikategorikan sebagai faktor motivasi. Sedangkan faktor ekstrinsik seperti kebijaksanaan, hubungan antar pribadi dan situasi kerja dikategorikan sebagai faktor ketahanan/penyehat (Suyanto, 2008).

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seorang perawat sebagai pegawai/karyawan yang bekerja di sebuah instansi baik di instansi swasta atau pemerintah. Tentunya mereka berharap akan memperoleh penghasilan atau imbalan yang cukup guna memenuhi kebutuhannya yang paling mendasar atau primer yaitu kebutuhan fisiologis seperti kebutuhan akan pangan, sandang, dan perumahan maupun untuk berprestasi, afiliasi kekuatan atau aktualisasi diri. Menurut Lawler (1977), dari hasil – hasil penelitian menunjukkan bahwa imbalan organisasi atau institusi mempunyai pengaruh langsung terhadap keputusan keanggotaan pegawai untuk bergabung atau tidak dalam organisasi. Perilaku seperti ini dapat dijelaskan karena tingginya tingkat imbalan akan mempertinggi tingkat kepuasan dan motivasi pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 3 Tahun 1996, imbalan mencakup semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan/instansi untuk pegawainya dan diterima atau dinikmati oleh pekerja/karyawan baik secara langsung, rutin atau tidak langsung. Insatansi atau perusahaan dalam memberikan

imbalan kepada karyawan seyogyanya dapat memberi imbalan yang layak, adil sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan pengamatan peneliti di beberapa daerah di Jawa Timur, masih banyak institusi kesehatan baik RS, puskesmas maupun institusi kesehatan swasta lainnya yang memberikan suatu imbalan yang “ jauh dari cukup “ untuk kesejahteraan perawat. Sungguh ironi dimana perawat adalah seorang tenaga professional di bidangnya tapi masih kurang di hormati dalam masalah imbalan. Hal ini mungkin dikarenakan belum ada undang- undang yang mengatur tentang standar gaji atau imbalan untuk tenaga keperawatan. Berbeda dengan buruh pabrik yang mempunyai standart upah lewat UMK atau UMR-nya. Mungkin ini yang menjadi salah satu penyebab mengapa kinerja perawat di Indonesia masih rendah.

Beberapa penelitian tentang kinerja perawat diantaranya di Instalasi rawat inap rumah sakit Dr. Achmad Moechtar Bukit tinggi pada tahun 2005 menunjukkan masih rendahnya kinerja perawat yaitu 58,26 % (Hasnita 2005), di RSUD Dr. H. Chasan Boesoiri Ternate hasil penelitian menunjukkan mayoritas

perawat pelaksana mempunyai kinerja kurang baik yaitu 81,4 % (Pandawa 2008), di RSUD Kabupaten Buleleng Bali mayoritas kinerja perawat juga masih rendah yaitu 50,2 % (Dewi, 2005). Rumah Sakit Daerah Balung Kabupaten Jember, dengan tipe RS adalah tipe C yang mempunyai berbagai kelas perawatan yaitu kelas VIP, I, II, III serta kelas perawatan untuk pasien Jamkesmas, hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti melalui tehnik wawancara masih ditemukan perawat dengan imbalan sebesar Rp.500.000,00 yang di bayarkan oleh manajemen RS melalui dana APBD.

Selain memperoleh gaji tiap bulan dari RS, perawat juga memperoleh isentif yang besarnya tidak sama untuk setiap ruang perawatan tergantung dari banyaknya jumlah pasien atau banyaknya tindakan keperawatan yang dilakukan oleh perawat. Namun sayangnya, uang isentif itu belum dapat diberikan secara teratur tiap bulan. Hal ini banyak dikeluhkan oleh perawat.

Menurut hemat peneliti, bagaimana mungkin dengan imbalan sebesar itu perawat dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik bila untuk memenuhi kebutuhan perbulan saja masih jauh dari cukup

sehingga tanggung jawab terhadap pelayanan kepada pasien juga kurang diperhatikan, bahkan perawat juga cenderung bekerja semaunya dan seenaknya sendiri tanpa memperhatikan hak-hak yang harus diberikan kepada pasien. Beban kerja yang terlalu tinggi dengan tidak disertai imbalan yang sesuai juga dapat mempengaruhi motivasi perawat. Di RSD dr. H Koesnadi Bondowoso berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa semua perawat yang berstatus honorer ataupun kontrak merasakan adanya ketidakpuasan dalam bekerja ($pvalue=0,018; \alpha=0,05$), sedangkan perawat yang berstatus PNS/CPNS sebagian besar merasa puas. Dari hasil diatas dapat disimpulkan, bahwa status pekerjaan sangat menentukan tingkat motivasi kerja perawat di RSD H. Koesnadi Bondowoso, (Asmuji, 2010). Di ruang kelas 3 RSD Balung Kabupaten Jember terdapat terdapat 34 perawat berstatus PNS/CPNS dan 6 perawat berstatus honorer dan kontrak, dan mereka mengatakan bahwa masing-masing status kepegawaian membawa dampak terhadap kepuasan kerja yang dirasakannya.

Dampak dari motivasi kerja yang rendah, masih banyak perawat yang bekerja datang terlambat yaitu

sekitar 15 - 30 menit dari standar waktu yang telah ditetapkan. Hal ini dapat menjadi suatu alasan menurunnya motivasi kerja perawat yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja perawat. Bertolak dari beberapa hal diatas inilah yang menjadi alasan peneliti untuk meneliti sejauh mana motivasi kerja perawat di RSD Balung dalam melayani kebutuhan klien sehingga berdampak pada kinerja perawat, yang secara tidak langsung mempengaruhi tingkat kepuasan klien.

Tujuan penelitian yaitu: Menganalisis hubungan status pekerjaan, karakteristik pekerjaan dan imbalan kerja terhadap motivasi perawat di ruang kelas III

Menurut George (1982) motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan- tindakan.

Stenley (1982) mengatakan bahwa pada hakekatnya motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan- tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi.

Motivasi menurut Sadili Samsudin adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Dubin (1985) mengartikan motivasi sebagai kekuatan kompleks yang membuat seseorang berkeinginan memulai dan menjaga kondisi kerja dalam organisasi.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Tujuan motivasi adalah sebagai berikut :1) Untuk mengubah perilaku bawahan sesuai dengan keinginan pimpinan.2) Meningkatkan kegairahan kerja pegawai 3) Meningkatkan disiplin pegawai. 4) Meningkatkan kesejahteraan pegawai

5) Meningkatkan moral dan loyalitas pegawai. 6) Meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai pada tugas-tugasnya.

Motivasi kerja terbagi atas dua teori dasar, yaitu sebagai berikut:

1) *Content Theories*

Berhubungan dengan faktor-faktor yang meningkatkan kelakuan, jadi *content perspective* mencoba untuk menjawab pertanyaan “faktor apa yang memotivasi orang?”,

2) *Process Theories*

Berfokus pada bagaimana (proses) tingkah laku itu ditingkatkan. Proses motivasi biasanya diawali dengan kebutuhan yang merefleksikan beberapa kekurangan sebagai individu, teori yang mendukung:

- a) Teori kewajaran.
- b) Teori penghargaan.
- c) Teori penguatan
- d) Penyusunan tujuan

⁸ Hezberg (*The Two Factors Theory*) dikemukakan oleh Federick Hezberg, Bernard Mausner dan Barbara Snyderman. Mereka mengadakan studi tentang motivasi kerja karyawan. Berdasarkan studi tersebut Hezberg dan kawan-kawan merumuskan teori motivasi yang disebut dengan teori dua faktor, yaitu:

Faktor *Intrinsik*, terdiri dari:

- a) Prestasi yang dicapai, artinya karyawan memperoleh kesempatan untuk mencapai hasil yang baik, kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang.
- b) Pengakuan atau rekognisi, yaitu karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan bahwa dia adalah orang berprestasi, pengakuan/ penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap prestasi kerja karyawannya dapat memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja terbaik.
- c) Dunia kerja itu sendiri, adalah bagaimana individu menentukan tujuannya berdasarkan keinginan dan kebutuhan yang dapat mendorong untuk memikirkan pekerjaannya.
- d) Tanggung jawab, keterlibatan individu dalam pekerjaannya dan ada kesanggupan diri dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- e) Kemajuan atau peningkatan, merupakan usaha untuk meningkatkan kemampuan sesuai dengan dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan.

Faktor *Ekstrinsik*, terdiri dari:

- a) Insentif, merupakan salah satu bentuk konkret atas pemberian

kompensasi, dengan adanya kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta motivasi karyawan untuk menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. b) Kemungkinan untuk tumbuh, adalah memperkaya suatu pekerjaan dengan peningkatan tanggung jawab dan ruang lingkup serta diberi kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

d) Hubungan pribadi antar-bawahan, lebih menyangkut hubungan manusiawi individu, misalnya adanya salah komunikasi. e) Status. f) Hubungan antar-pribadi dengan atasan, menyangkut hubungan pimpinan dengan pegawai, penting bagi pimpinan untuk dapat mencegah dan memecahkan masalah dalam organisasi. g) Hubungan antar-pribadi dengan kelompok, hubungan kemanusiaan individu dengan kontak sosial secara lebih baik merupakan faktor motivasi.

Teknik supervisi, suatu upaya pembinaan untuk meningkatkan prestasi kerja.

Kebijakan administratif, salah satu wujud umum rencana dari fungsi *planning* dalam manajemen.

Kondisi kerja, yaitu kenyamanan tempat kerja, ventilasi yang cukup, keamanan, sarana dan prasarana kerja

yang memadai sesuai tugas yang harus diselesaikan.

Faktor- faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

a) Gaya Kepemimpinan Administrator
Rasa malu jika melanggar peraturan.

b) Gaya kerja konsisten menurut situasi. c) Tidak menunda pekerjaan yang dapat diselesaikan sekarang. d) Membantu rekan yang memerlukan bantuan. e) Tepat waktu

Insentif/ upah menurut Flippo (1998) adalah harga untuk jasa- jasa yang telah diberikan pekerja dalam pekerjaannya, dengan kata lain insentif merupakan pengganti atas jasa yang telah diberikan pekerja dalam pekerjaannya. Insentif merupakan faktor yang sangat penting bagi pegawai/ pekerja karena merupakan sumber utama kelangsungan hidupnya.

Macam- macam insentif menurut Chester, beberapa macam insentif yang dapat diberikan kepada karyawan antara lain:

a) Dorongan material uang dan barang. b) Kesempatan untuk mendapatkan kehormatan, prestise, dan kekuasaan perseorangan. c) Syarat- syarat pekerjaan yang diinginkan.

d) Kebanggaan akan pekerjaannya. Insentif non material, meliputi: pemberian gelar secara resmi, pemberian tanda jasa,

pemberian penghargaan, pemberian pujian, pemberian promosi, pemberian hak untuk memakai atribut jabatan, pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja, ucapan terimakasih secara formal maupun informal.

Hubungan antara dimensi pekerjaan inti, keadaan psikologis kritis yang terjadi sebagai akibat dari dimensi ini, hasil pribadi dan pekerjaan, dan kekuatan pertumbuhan kebutuhan (Hackman, 1999).

Dimensi pekerjaan inti adalah karakteristik pekerjaan seseorang. Dimensi pekerjaan inti yang terkait langsung dengan keadaan psikologis kritis. Menurut JCT, sebuah organisasi yang menyediakan tingkat kecukupan berbagai keterampilan, identitas tugas, dan signifikansi tugas kepada karyawan akan, pada gilirannya, memberikan berpengalaman kebermaknaan. Artinya, karyawan akan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki makna dan nilai. Tingkat kecukupan otonomi akan menginspirasi merasa bertanggung jawab atas karyawan, dan umpan balik yang tepat akan memberikan karyawan dengan pengetahuan hasil. Efek gabungan dari hasil psikologis negara di diinginkan pribadi dan pekerjaan hasil. Motivasi

internal, kepuasan kerja, kualitas kinerja, tingkat absensi yang rendah, dan tingkat turnover rendah Terakhir, lem teori ini adalah "pertumbuhan kebutuhan kekuatan" faktor yang akhirnya menentukan efektivitas dimensi pekerjaan inti pada keadaan psikologis, dan juga efektivitas dari keadaan psikologis kritis pada hasil afektif.

1) Model karakteristik kerja

Hackman dan Oldham menggunakan desain pekerjaan untuk meningkatkan motivasi karyawan. Mereka telah mengidentifikasi bahwa pekerjaan apapun dapat digambarkan dalam hal lima karakteristik pekerjaan kunci antara lain : a) Keterampilan Ragam - sejauh mana pekerjaan membutuhkan keahlian yang berbeda dan bakat untuk menyelesaikan sejumlah kegiatan berbeda. b) Tugas Identity. c) Tugas Signifikansi - adalah dampak dari tugas pada kehidupan atau pekerjaan orang lain. d) Otonomi. e) Tugas Tanggapan

Desain pendekatan Karakteristik Pekerjaan didasarkan pada bagaimana dimensi inti mempengaruhi motivasi, dimana macam-macamnya antara lain: a) Vertikal Loading. b) Tugas Kombinasi. c) Satuan Kerja Alam - Suatu bentuk kombinasi tugas yang mewakili tubuh logis dari pekerjaan dan tanggung jawab yang dapat

meningkatkan baik signifikansi tugas dan identitas tugas. d) Membangun Hubungan Klien - Desain interaksi antara karyawan dan pelanggan, baik internal maupun eksternal, untuk meningkatkan identitas tugas, umpan balik, dan signifikansi tugas. Hal ini dilakukan dengan meningkatkan visibilitas efek menguntungkan pada pelanggan. e) Tanggapan - Dengan merancang saluran umpan balik terbuka, intervensi ini berusaha untuk meningkatkan jumlah dan nilai dari umpan balik yang diterima.

¹⁰ Pekerjaan ialah sekumpulan kedudukan (posisi) yang memiliki persamaan kewajiban atau tugas-tugas pokoknya. Dalam kegiatan analisis jabatan, satu pekerjaan dapat diduduki oleh satu orang, atau beberapa orang yang tersebar di berbagai tempat.

²⁵ status pekerjaan adalah kedudukan seseorang dalam melakukan pekerjaan disuatu unit usaha/kegiatan. status pekerjaan dibedakan menjadi 7 kategori yaitu a) Berusaha sendiri adalah bekerja atau berusaha dengan menanggung risiko secara ekonomis, yaitu dengan tidak kembalinya ongkos produksi yang telah dikeluarkan dalam rangka usahanya tersebut, serta tidak menggunakan pekerja tak dibayar,

termasuk yang sifat pekerjaannya memerlukan teknologi atau keahlian khusus. b) ²⁵ Berusaha dibantu buruh tidak tetap/buruh tak dibayar adalah bekerja atau berusaha atas risiko sendiri dan menggunakan buruh/pekerja tak dibayar dan atau buruh/pekerja tidak tetap. c) Berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar adalah berusaha atas risiko sendiri dan mempekerjakan paling sedikit satu orang buruh/pekerja tetap yang dibayar ²¹. d) Buruh/karyawan/pegawai adalah seseorang yang bekerja pada orang lain atau instansi/kantor/perusahaan secara tetap dengan menerima upah/gaji baik berupa uang maupun barang. Buruh yang tidak mempunyai majikan tetap, tidak di golongan sebagai buruh/karyawan, tetapi sebagai pekerja bebas. Seseorang dianggap memiliki majikan tetap jika memiliki 1 majikan (orang/rumah tangga) yang sama sebulan terakhir, khusus pada sektor bangunan batasannya tiga bulan. Apabila majikannya instansi/lembaga boleh lebih dari satu. ⁷ e) Pekerja bebas adalah seseorang yang bekerja pada orang lain/majikan/institusi yang tidak tetap (lebih dari 1 majikan dalam sebulan terakhir) baik berupa usaha rumah tangga maupun bukan usaha rumah tangga atas dasar balas

7 jasa dengan menerima upah atau imbalan baik berupa uang atau barang, dan baik dengan sistem pembayaran harian maupun borongan. f) Pekerja tak dibayar adalah seseorang yang bekerja membantu orang lain yang berusaha dengan tidak mendapat upah/gaji berupa uang maupun barang.
45 Hipotesis dalam penelitian ini adalah:
1) Ada hubungan karakteristik pekerjaan dengan motivasi perawat di ruang kelas III RSD Balung Kabupaten Jember. 2) Ada hubungan imbalan kerja dengan motivasi perawat di ruang kelas III RSD Balung Kabupaten Jember. 3) Ada hubungan status pekerjaan dengan motivasi perawat di ruang kelas III RSD Balung Kabupaten Jember.

4) Ada hubungan karakteristik pekerjaan, imbalan kerja, dan status pekerjaan dengan motivasi perawat di ruang kelas III RSD Balung Kabupaten Jember.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di ruangan kelas 3 RSD Balung Kabupaten Jember, pada bulan Juni – Juli 2013.

38 Penelitian ini merupakan penelitian observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Pada penelitian ini, populasi sasaran yang

digunakan adalah seluruh perawat ruangan di RSD Balung. Poulasi sumber (populasi terjangkau) dalam penelitian ini adalah perawat diruang kelas III RSD balung Kabupaten Jember yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *exhaustive sampling*.

Data tentang karakteristik pekerjaan, status pekerjaan dan imbalan kerja 56 diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner yang telah disusun. Peneliti bertemu dengan responden, memperkenalkan diri dan menjelaskan tujuan dari penelitian. Setelah memahami tujuan penelitian, responden diminta untuk menandatangani lembar pernyataan kesediaan menjadi responden

52 Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari: 1) kuisisioner motivasi belajar. Kuisisioner yang digunakan didesain berdasarkan pengukuran variabel dengan skala 40 *likert* yang berisi sejumlah pernyataan yang menyatakan obyek yang hendak diteliti dengan alternatif respon/jawaban terdiri dari lima pilihan jawaban yang mempunyai bobot 1 sampai 5. untuk jawaban sangat setuju diberi nilai 5, setuju 2 diberi nilai 4, ragu-ragu diberi nilai 3, tidak setuju diberi nilai 2, dan sangat

tidak setuju diberi nilai 1 untuk pernyataan *favourable*. Untuk pernyataan *unfavourable* jawaban sangat setuju diberi nilai 1, setuju diberi nilai 2, ragu-ragu diberi nilai 3, tidak setuju diberi nilai 4, dan sangat tidak setuju diberi nilai 5.

Karakteristik subjek data *kontinue* dideskripsikan dalam n, mean, SD, minimum, maksimum. Karakteristik subjek data katagorikal dideskripsikan dalam n dan persen. Hubungan status pekerjaan, karakteristik dan imbalan kerja terhadap motivasi perawat diruang kelas III dianalisis dengan analisa multivariat dengan analisa regresi linier.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Hasil korelasi antara karakteristik pekerjaan, dan imbalan kerja dengan motivasi perawat diuraikan pada tabel berikut:

Variabel dependent	Karakteristik Pekerjaan	Imbalan Kerja
	$r(p)$	$r(p)$
Motivasi perawat	0,78 (< 0,001)	0,88 (< 0,001)

Berdasarkan Tabel 1 didapatkan hasil bahwa terdapat korelasi yang kuat dan secara statistik signifikan antara motivasi kerja dan karakteristik pekerjaan ($r = 0,78$; $p =$

$<0,001$) , maupun imbalan kerja ($r = 0,88$; $p = 0,001$).

Variabel Independen	Koefisien regresi (b)	CI 95 %		P
		Batas bawah	Batas atas	
Konstanta	16,47	3,53	29,4	0,014
Karakteristik Kerja	0,52	0,13	2	0,010
Imbalan kerja	0,71	0,20	0,91	0,008
Status kerja	0,77	-	-	0,606
N observasi	34	225	1,22	
R Square	86,1 %		3,80	
p	< 0,001			

hasil analisis regresi linier ganda yang menghubungkan skor karakteristik pekerjaan, status pekerjaan dan imbalan kerja dengan motivasi perawat. setiap peningkatan 1 poin skor karakteristik pekerjaan akan meningkatkan motivasi sebesar 0,32 poin. Hasil analisis menunjukkan hubungan positif dan secara statistik signifikan antara karakteristik pekerjaan dengan motivasi perawat ($b = 0,52$; $CI = 95 \%$, 0,13 hingga 0,91 ; $p = 0,001$)

Hasil analisa juga menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 poin skor imbalan kerja akan meningkatkan motivasi sebesar 0,71 poin. Hasil analisis menunjukkan hubungan positif dan secara statistik signifikan antara imbalan kerja dengan motivasi perawat ($b = 0,71$; $CI = 95 \%$, 0,20 hingga 1,22 ; $p = 0,008$), sedangkan

korelasi antara status pekerjaan (PNS dan Non PNS) dengan motivasi perawat tidak signifikan ($p = 0,606$).

$R = 86,1\%$ mengandung arti bahwa ketiga variabel yang dianalisa yaitu karakteristik pekerjaan, dan imbalan kerja mampu menjelaskan $86,1\%$ dari motivasi perawat. Dari ketiga variabel tersebut secara keseluruhan signifikan secara statistik ($p = <0,001$).

Pembahasan

Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi motivasi kerja. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Hackman (1999) menggunakan desain karakteristik pekerjaan untuk meningkatkan motivasi kerja. Mereka telah mengidentifikasi bahwa pekerjaan apapun dapat digambarkan dalam hal lima karakteristik pekerjaan kunci.

Menurut Hackman (1999), karakteristik kerja merupakan hubungan antara dimensi pekerjaan inti, keadaan psikologis kritis yang terjadi sebagai akibat dari dimensi ini, hasil pribadi dan pekerjaan, dan kekuatan pertumbuhan kebutuhan.

Dimensi pekerjaan inti adalah karakteristik pekerjaan seseorang. Dimensi pekerjaan inti yang terkait langsung dengan keadaan psikologis kritis. Sebuah organisasi yang

menyediakan tingkat kecukupan berbagai keterampilan, identitas tugas, dan signifikansi tugas kepada karyawan akan, pada gilirannya, memberikan pengalaman bermaknaan. Artinya, karyawan akan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki makna dan nilai. Tingkat kecukupan otonomi akan menginspirasi merasa bertanggung jawab atas karyawan, dan umpan balik yang tepat akan memberikan karyawan dengan pengetahuan hasil. Efek gabungan dari hasil psikologis negara di diinginkan pribadi dan pekerjaan hasil.

Pada penelitian ini, karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi motivasi kerja, setiap individu yang bekerja dalam sebuah organisasi tentunya akan menghadapi berbagai macam karakteristik pekerjaan, untuk itu diperlukan penyesuaian - penyesuaian terhadap pekerjaannya sehingga individu dapat memahami dengan baik, sehingga apabila individu dapat memahami dengan baik maka akan meningkatkan motivasi kerja.

Sejumlah penelitian yang mengkaji tentang karakteristik pekerjaan dengan motivasi kerja. Wiyono (2007) terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara karakteristik kerja dengan motivasi,

peneliti lainnya oleh Millete dan Gagne (2008) menemukan terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara karakteristik kerja dengan motivasi, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Akmal (1994) tidak menemukan hubungan yang signifikan antara karakteristik kerja dengan motivasi.

Karakteristik pekerjaan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karakteristik pekerjaan akan mempengaruhi motivasi perawat dalam melakukan suatu pekerjaan. Dalam sebuah lingkungan kerja, apabila pekerjaan dilakukan berulang - ulang tanpa ada variasi maka juga akan menimbulkan kebosanan, dan sebaliknya apabila kerja dilakukan secara bervariasi maka suasana kerja akan lebih berwarna, dan secara langsung akan mempengaruhi motivasi. Bahkan kadang - kadang seorang karyawan tidak diberi kebebasan atau wewenang untuk menyelesaikan masalah pekerjaannya sehingga karyawan perlu juga diberikan wewenang untuk menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri, sehingga akan ada motivasi dari pegawai untuk segera menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya, tentunya dengan motivasi yang sangat tinggi.

Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa imbalan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja. Menurut Flippo (1998) Insentif/ upah adalah harga untuk jasa- jasa yang telah diberikan pekerja dalam pekerjaannya, dengan kata lain insentif merupakan pengganti atas jasa yang telah diberikan pekerja dalam pekerjaannya. Insentif merupakan faktor yang sangat penting bagi pegawai/ pekerja karena merupakan sumber utama kelangsungan hidupnya.

Imbalan kerja yang dikaji dalam penelitian ini meliputi insentif dorongan material uang dan barang kesempatan untuk mendapatkan kehormatan, *prestise*.

Imbalan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memotivasi perawat untuk melakukan pekerjaan. Apabila imbalan yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan maka motivasi akan tetap tinggi.

Hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan, Asmuji (2010) menunjukkan bahwa sebagian besar perawat merasakan tidak puas dengan gaji/upah yang diterima. Banyaknya perawat yang mengalami ketidakpuasan dengan gaji/upah yang diterima memang berkaitan dengan tanggung jawab dan wewenang

pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah perawat lakukan. Namun demikian, gaji/upah bukan satu - satunya faktor penting dalam menentukan motivasi kerja seseorang.

Sebenarnya motivasi kerja sendiri bersifat subjektif. Sehingga motivasi kerja tidak hanya dapat diukur dari gaji/upah yang diterima. Karena pada kenyataannya masih ada saja perawat yang merasa tidak puas dengan gaji yang diterimanya. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada individu yang merasakan ketidakpuasan walaupun mendapat gaji/upah yang cukup atau lebih dibanding dengan individu lainnya. Ketidakpuasan kerja karena gaji/upah yang diterima oleh individu kemungkinan dipengaruhi oleh faktor karena tingkat kebutuhan setiap individu bervariasi dan beragam. Penyebab ketidakpuasan perawat terhadap penerimaan gaji/upah terutama pada pemberian insentif rutin tiap bulan maupun insentif terhadap prestasi kerja. Perawat merasakan adanya ketidakpuasan dalam pemberian insentif yang diterima tidak sebanding dengan pekerjaan yang dipikulnya. Pemberian insentif seharusnya diberikan sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab perawat, semakin tinggi beban

kerja dan tanggung jawab perawat maka semakin besar pula insentif yang harus diterimanya dan sebaliknya. Sehingga perawat selalu termotivasi dalam setiap melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Karakteristik kerja dan imbalan kerja mempengaruhi motivasi perawat. Secara bersama - sama karakteristik kerja dan imbalan kerja dapat menjelaskan variabel motivasi perawat. Berdasarkan analisis data karakteristik kerja dan imbalan kerja mampu menjelaskan 86,1 % variabel motivasi perawat. Karakteristik kerja yang baik, dan pemberian wewenang terhadap pekerjaan akan mendorong perawat untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut jika ditunjang dengan imbalan kerja yang sesuai maka akan menciptakan motivasi kerja yang sangat tinggi.

Hasil analisa juga menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 poin skor imbalan kerja akan meningkatkan motivasi sebesar 0,71 poin, hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya, Putri (2012) dengan penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi bidan dalam pelayanan KB pasca persalinan didapatkan hasil bahwa variabel (persepsi pekerjaan, gaji, teknis supervisi, kebijakan administratif dan kompetensi)

memiliki $p > 0,05$ sehingga ada pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

Kesimpulan

Dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif dan secara statistik signifikan antara karakteristik pekerjaan dengan motivasi perawat ($b = 0,52$; $c1 = 95$ %, $0,13$ hingga $0,91$; $p = 0,001$).
2. Terdapat hubungan positif dan secara statistik signifikan antara imbalan kerja dengan motivasi perawat ($b = 0,71$; $c1 = 95$ %, $0,20$ hingga $1,22$; $p = 0,008$).
3. Terdapat korelasi antara status pekerjaan (PNS dan Non PNS) dengan motivasi perawat tidak signifikan ($p = 0,606$).
4. Variabel karakteristik pekerjaan, dan imbalan kerja mampu menjelaskan 86,1 % dari motivasi perawat. Dari variabel tersebut secara keseluruhan signifikan secara statistik ($R = 86,1$; $p = <0,001$).

DAFTAR PUSTAKA

Akmal. N (1994). Faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja para ahli gizi yang bekerja di rumah sakit pemerintah. <http://www.digilis.ui.ac.id>

Asmadi. 2008. *Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta: EGC

Asmuji. (2011). *Manajemen keperawatan konsep dan aplikasi*. Jogjakarta. Ar-ruzz Media

Asmuji. 2009. Hubungan karakteristik perawat dengan motivasi kerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di instalasi rawat inap RSUD H. Koesnadi Bondowoso. *Jurnal manajemen keperawatan*

Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta

Gunastri, N.M (2009). Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Forum manajemen* 7 (1)

Hadi, R , & Adil A. (2010). Job characteristic as predictors of work motivation and job satisfaction of bank employes. *Journal of the Indian Academi of Appliedpsychologis* 36 (2)

Handoko. 2001. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE

Hasibuan, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara

Ilyas , S. (1999). *Kinerja tentang teori, penilaian, dan penelitian*. Jakarta : Pusat kajian ekonomi keszehatan FKMUI

Joe. H.N .2012. *Apa itu Jabatan struktural dan jabatan fungsional*

- pns. Dari : <http://perawattegal.wordpress.com/2011/01/03/ap-a-itu-jabatan-struktural-dan-jabatan-fungsi-241-pns/>. Diakses: Rabu, 7 Maret 2012
- Jex, S.M. & Britt, T.W. (2008). *Organizational Psychology*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc
- ²⁸ J.R. Hackman and G.R. Oldham. 1980. *Work Redesign*. Upper Saddle River, N.J.: Pearson Education, Inc
- Kusnanto. 2003. *Pengantar Profesi Praktek Keperawatan Profesional*. Jakarta: EGC
- Laili N (1994).²⁷ Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja dan kinerja manajerial industri pupuk di Indonesia. *Jurnal logos* 6 (2)
- ³⁶ Murti, B. 2003. *Prinsip dan Metode Riset Epidemiologi*. Yogyakarta: Gajah Mada University
- ³⁴ Munchinsky, Paul M. 2012. *Psychology Applied to Work*. Summerfield, North Carolina: Hypergraph Press, Inc.
- Nurachmah. 2001. *E. Nutrisi dalam Keperawatan*. Jakarta: Katalog dalam terbitan
- Nursalam. 2003.¹¹ *Dokumentasi Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika
- Nursalam. 2002. *Manajemen Keperawatan" Aplikasi Dalam Praktek Keperawatan Profesional"*. Jakarta. Salemba Medika
- ¹⁷ Putri, H. D (2010). Analisis faktor mempengaruhi motivasi bidan dalam pelayanan KB pasca persalinan pada program jaminan persalinan. Tesis S2 Universitas Diponegoro. Semarang
- Rachman, 2004. A. Modul III Etika Humas. Pusat Pengembangan Bahan Ajar UMB
- ¹⁵ Subiyantoro, A. (2009). Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan kepuasan kerja pengurus yang dimediasi oleh motivasi kerja (studi pada pengurus KUD dikabupaten Sleman). *Jurnal manajemen dan kewirausahaan* 11. (1)
- ⁴⁸ Suwanto. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugih Arto. 200⁴⁷ *Analisis Jabatan (Job Analysis)*. *Jurnal Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara*
- Wikipedia. 2011. *Faktor-faktor dalam Motivasi Kerja*. Jakarta: Media Wiki
- Wardhono. 1998. *Menuju Keperawatan Profesional*. Semarang: Akper Depkes
- ¹⁹ Wright, P.M. (1992). An examination of the relationships among monetary incentives, goal level, goal commitment, and performance. *Journal of Management*

HUBUNGAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN, STATUS PEKERJAAN, DAN IMBALAN KERJA DENGAN MOTIVASI PERAWAT DI RUANG KELAS III RSD BALUNG KABUPATEN JEMBER

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

oliviarahanamora.blogspot.com

Internet Source

1%

2

Submitted to Universitas Islam Riau

Student Paper

1%

3

hery-suryanto.blogspot.com

Internet Source

1%

4

astuti14nita.blogspot.com

Internet Source

1%

5

kinerja-staff.blogspot.com

Internet Source

1%

6

ar-royyanmizar.blogspot.com

Internet Source

1%

7

Submitted to Universitas Indonesia

Student Paper

1%

8

mitraumah-ika.blogspot.com

Internet Source

1%

9	lib.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
10	bkikarier.blogspot.com Internet Source	1%
11	Submitted to Universitas Brawijaya Student Paper	1%
12	dspace.uii.ac.id Internet Source	1%
13	makalahtugasku.blogspot.com Internet Source	1%
14	repository.maranatha.edu Internet Source	1%
15	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	1%
16	princessbhaby.blogspot.com Internet Source	1%
17	www.mysciencework.com Internet Source	1%
18	Submitted to ISPA Student Paper	1%
19	medlibrary.org Internet Source	<1%
20	Submitted to Schreiber High School	

Student Paper

<1%

21

Submitted to Padjadjaran University

Student Paper

<1%

22

jurnalfe.ustjogja.ac.id

Internet Source

<1%

23

eprints.ui.ac.id

Internet Source

<1%

24

Submitted to Middlesex University

Student Paper

<1%

25

yogyakarta.bps.go.id

Internet Source

<1%

26

Submitted to Universitas PGRI Madiun

Student Paper

<1%

27

ojs.unud.ac.id

Internet Source

<1%

28

Submitted to Cambridge Education Group

Student Paper

<1%

29

slideplayer.info

Internet Source

<1%

30

www.gurkov.ru

Internet Source

<1%

31

jki.ui.ac.id

Internet Source

<1%

32	ejournal.stiesia.ac.id Internet Source	<1%
33	Satriadi Satriadi, Arsyad Lubis, Arollita Arollita. "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Penyuluh Pertanian Di BP3K Kabupaten Tanjung Jabung Barat", Jurnal Ilmiah Sosio-Ekonomika Bisnis, 2018 Publication	<1%
34	Submitted to ESC Rennes Student Paper	<1%
35	Submitted to Universitas Negeri Padang Student Paper	<1%
36	stikesyogyakarta.ac.id Internet Source	<1%
37	repository.uksw.edu Internet Source	<1%
38	juke.kedokteran.unila.ac.id Internet Source	<1%
39	repository.wima.ac.id Internet Source	<1%
40	lib.ui.ac.id Internet Source	<1%
41	snp2m2017.poliupg.ac.id Internet Source	<1%

42	furitylove.blogspot.com Internet Source	<1%
43	martinben89.blogspot.com Internet Source	<1%
44	Wroe, Stephen, and Nicholas Milne. "CONVERGENCE AND REMARKABLY CONSISTENT CONSTRAINT IN THE EVOLUTION OF CARNIVORE SKULL SHAPE : CONVERGENCE IN CARNIVORE SKULL SHAPE", Evolution, 2007. Publication	<1%
45	asfira17.blogspot.com Internet Source	<1%
46	indonesoa.blogspot.com Internet Source	<1%
47	ekasuprianto.blogspot.com Internet Source	<1%
48	Ninik Srijani. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA "BUMI DAMAI" DESA KUWIRAN KECAMATAN KARE KABUPATEN MADIUN", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 2013 Publication	<1%
49	aanborneo.blogspot.com Internet Source	<1%

50	journal.student.uny.ac.id Internet Source	<1%
51	Siti Noor Hidayati, Suryadi Dwi Saputra. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai "Variabel Antara"", Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship, 2018 Publication	<1%
52	downloadptkptssdsmpsma.blogspot.com Internet Source	<1%
53	perawattegal.wordpress.com Internet Source	<1%
54	ejurnal.esaunggul.ac.id Internet Source	<1%
55	mitakurniasih.blogspot.sg Internet Source	<1%
56	idtesis.com Internet Source	<1%
57	kogusoja.files.wordpress.com Internet Source	<1%
58	Silvia Ari Agustina, Bhisma Murti, Argyo Demartoto. "PENERAPAN HEALTH BELIEF MODEL SEBAGAI UPAYA PENCEGAHAN	<1%

INFEKSI MENULAR SEKSUAL PADA IBU RUMAH TANGGA", Media Ilmu Kesehatan, 2016

Publication

59

tipsmotivasi.com

Internet Source

<1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off