

Kinerja Dosen

Hubungan Antara Stres dan Motivasi dengan Kinerja Dosen Tetap Pada Akper Sorong

**I Wayan Badra,
Johana. E. Prawitasari**

Daftar Isi

Daftar Isi	ii
Daftar Tabel.....	ii
Abstract	iii
Latar Belakang	1
Metode	2
Hasil Penelitian.....	3
Pembahasan	6
Kesimpulan.....	9
Saran	10
Daftar Pustaka.....	10

Daftar Tabel

Tabel 1. Hubungan antara motivasi, stres kerja dengan Kinerja dosen tetap Akper Sorong Tahun 2004.	3
Tabel 2. Hubungan antara motivasi (intrinsik dan ekstrinsik) stres kerja dengan kinerja dosen tetap Akper Sorong Tahun 2004.....	4

Abstract

The Relationship Between Stress And Motivation With Performance Of Permanent Lecturers Of Sorong Nursing Academy

I Wayan Badra¹, Johana. E. Prawitasari²

Background: Apart from factors like curricula, facilities and students, the role of lecturers in the implementation of three obligations of higher education does influence the success of education. Based on participatory observation of educational accreditation, Sorong Nursing Academy is in B level; students' academic achievement is declining, lecturers' absence is high; reference books and nursing practical instruments are limited; process for higher rank is delayed, interpersonal relationship is not running well; and lecturers' remuneration is low.

Objectives: The study was to know the relationship between stress of work and motivation with performance of permanent lecturers of Sorong Nursing Academy.

Methods: The study was of quantitative descriptive and qualitative type which used cross sectional design. The subject of the study was permanent lecturers and students of Sorong Nursing Academy. Statistical analysis used were correlation test and double regression. Questionnaires and indepth interview were used as research instruments.

Result: Avarage score of stress was medium (56.72); intrinsic motivation was high (21.72); extrinsic motivation was medium (44.27); and performance was medium (91.55). Product moment correlation test showed the relationship between performance and work stress was 0.695; between performance and intrinsic motivation was 0.655, and between performance and extrinsic motivation was 0.802. The three aspects were significantly related with performance. Linear regression test result between stress, motivation and performance showed $R^2=0.742$ and the contribution of extrinsic motivation toward performance was 46.8%. Quantitative analysis supported by qualitative one showed that extrinsic motivatioan influenced lecturers' performance.

Conclusion: Both intrinsic and extrinsic motivation as well as work stress influenced permanent lecturers' performance of Sorong Nursing Academy, but extrinsic motivation was the most dominant factor.

Keywords: performance, work stress, motivation

1 Sorong Nursing Academy, Papua

2 Faculty of Psychology, Gadjah Mada University

Latar Belakang

Dalam rangka mewujudkan derajat kesehatan masyarakat yang optimal diperlukan adanya peningkatan pelayanan kesehatan yang menyeluruh, merata terpadu dan bermutu, maka salah satu upaya yang perlu dilakukan adalah pengadaan tenaga kesehatan melalui penyelenggaraan pendidikan tenaga kesehatan termasuk pendidikan keperawatan. Akademi Perawatan (Akper) Sorong yang berada di bawah pengawasan dari Politeknik Kesehatan (Poltekes) Jayapura yang merupakan unit pelaksana teknis di lingkungan Departemen Kesehatan yang berada di bawah Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (PPSDMK) dan yang dipimpin oleh seorang direktur yang bertanggung jawab langsung kepada Badan PPSDMK. Tujuan program pendidikan tenaga kesehatan adalah tersedianya tenaga kesehatan yang cukup dan jenis yang sesuai sehingga mampu melaksanakan tugas untuk mengadakan perubahan pertumbuhan dan pembaharuan pembangunan kesehatan bagi seluruh masyarakat

Berdasarkan hasil laporan akreditasi Pusdiknakes RI tahun 2000 dan berdasarkan observasi partisipasi, Akper Sorong baru mencapai kategori B (77,90%); ada kecenderungan penurunan dari prestasi hasil mengajar belajar pada Akper Sorong, tingkat absensi dosen cukup tinggi, kesejahteraan dosen belum dirasakan, pengakuan dan penghargaan akan keberhasilan belum ada serta ganjaran bagi yang tidak berprestasi atau malas juga tidak ada sehingga yang rajin pada awalnya ikut menjadi malas. Sarana dan prasarana praktek klinik keperawatan pada laboratorium praktek juga sangat kurang serta buku-buku di perpustakaan juga masih kurang terutama buku keperawatan.

Keberhasilan suatu pendidikan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat sebagai pengguna baik dalam bentuk kualitas maupun kuantitas lulusan sebagai calon tenaga kerja maupun hasil-hasil penelitiannya, diantaranya dipengaruhi oleh sumber daya manusia atau kinerja staf

pengajarnya¹. Penyebab utama rendahnya mutu pendidikan dipengaruhi oleh faktor tenaga pengajar (50%), kurikulum (20%), sarana dan prasarana belajar (20%) dan peserta didik (10%)².

Dari hasil identifikasi masalah diperoleh gambaran bahwa belum semua dosen melaksanakan tugas-tugas pokoknya dalam kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi terutama di bidang penelitian dan pengabdian pada masyarakat belum terlaksana. Berdasarkan permasalahan yang ada penulis bertujuan untuk mengetahui tingkat kinerja dosen tetap Akper Sorong sehubungan dengan stres kerja dan motivasi dosen dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dan kualitatif dengan mempergunakan rancangan *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan pada Akper Sorong pada bulan Juli 2004 sampai dengan Oktober 2004.

Populasi penelitian ini adalah dosen tetap Akper Sorong sebanyak 18 orang diambil dengan mempergunakan salah satu tehnik sampling non probability yaitu tehnik sampling jenuh. Apabila populasi penelitian relatif kecil atau kurang dari 30 orang maka diambil semua (total populasi)³.

Instrumen yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner dan pedoman wawancara mendalam. Kuesioner diadopsi dan dikembangkan penelitian sebelumnya^{4, 5, 6}. Kuesioner dibagikan kepada dosen tetap dan dikumpulkan setelah diisi. Pengumpulan data mengenai variabel kinerja dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan dan pemeriksaan dokumen masing-masing dosen. Untuk penyempurnaan data kuantitatif, dilakukan wawancara mendalam terhadap dosen, mahasiswa dan pimpinan Akper Sorong.

Penelitian ini menggunakan analisa data secara deskriptif kuantitatif dan kualitatif dengan tehnik analisis korelasi dan regresi ganda

dengan menggunakan program SPSS. Data yang diperoleh melalui pengamatan dan wawancara mendalam dengan dosen, mahasiswa dan pimpinan berupa data kualitatif disajikan untuk mendukung analisis statistik.

Hasil Penelitian

Hubungan antara motivasi, baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, dan stres kerja dengan kinerja Dosen Tetap dalam melaksanakan kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi pada Akper Sorong dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Hubungan antara motivasi, stres kerja dengan Kinerja dosen tetap Akper Sorong Tahun 2004.

Kriteria	Kinerja Dosen	
	r	p
Motivasi Intrinsik	0.655	0.003
Motivasi Ekstrinsi	0.802	0.000
Stres kerja	0.695	0.001

Hasil uji korelasi *product moment* menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna secara statistik ($p < 0.05$) antara motivasi kerja dosen tetap Akper Sorong baik intrinsik maupun ekstrinsik dengan kinerjanya. Hasil uji korelasi *product moment* antara stres kerja dengan kinerja juga berhubungan bermakna. Angka korelasi antara motivasi intrinsik dengan kinerja sebesar 0.655. Angka korelasi tersebut menunjukkan bahwa sifat hubungan keduanya positif dan berkekuatan hubungan dalam kategori sedang. Angka korelasi antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja sebesar 0.802. Angka korelasi tersebut menunjukkan bahwa sifat hubungan keduanya positif dan berkekuatan hubungan dalam kategori tinggi. Hasil uji korelasi *product moment* antara stres kerja dengan kinerja juga berhubungan bermakna. Angka korelasi antara stress kerja dengan kinerja sebesar 0.695. Angka korelasi tersebut menunjukkan bahwa sifat hubungan keduanya positif dan berkekuatan hubungan dalam kategori sedang.

Analisis regresi linier dilakukan untuk mencari variabel dominan yang mempengaruhi kinerja dosen tetap Akper Sorong dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Ketiga variabel tersebut diuji dengan regresi linier secara bersama-sama terhadap kinerja. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa secara bersama-sama, motivasi dan stres mempunyai determinasi terhadap kinerja sebesar 74,2 persen ($R^2=0,742$) dan bermakna secara statistik ($p<0.05$).

Tabel 2. Hubungan antara motivasi (intrinsik dan ekstrinsik) stres kerja dengan kinerja dosen tetap Akper Sorong Tahun 2004.

Variabel	Kinerja	
	Beta	P
Motivasi Intrinsik	0.303	0.081
Motivasi ekstrinsik	0.468	0.040
Stres kerja	0.242	0.225

Analisis regresi linier dilakukan untuk mencari variabel dominan yang mempengaruhi kinerja dosen tetap Akper Sorong dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Ketiga variabel tersebut diuji dengan regresi linier secara bersama-sama terhadap kinerja. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa secara bersama-sama, motivasi dan stress mempunyai determinasi terhadap kinerja sebesar 74,2 persen ($R^2=0,742$) dan bermakna secara statistik ($p<0.05$). Motivasi ekstrinsik merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja dosen tetap pada Akper Sorong. Hal ini terlihat dari nilai beta yang paling tinggi diantara ketiganya yaitu 0.468 dan bermakna secara statistik. Dengan demikian sumbangan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja sebesar 46.8%.

Proses belajar mengajar pada semester ganjil biasanya dimulai bulan September dan semester genap dimulai bulan Febuari. Sebelum proses belajar mengajar dimulai telah dilakukan pendistribusian mata kuliah kepada para dosen tetap maupun dosen tidak tetap. Sebagian mata kuliah diasuh oleh tim dosen dan sebagian lagi hanya diasuh oleh seorang dosen. Mata kuliah yang diasuh oleh tim belum terkoordinasi dengan baik sehingga materi sering tumpang tindih antara dosen yang satu dengan dosen yang lain.

Mata kuliah tim biasanya melibatkan juga pembimbing praktek lapangan. Mata kuliah tersebut terbagi tiga, yaitu teoritis di kelas dan bimbingan praktek laboratorium klinik keperawatan yang diasuh oleh dosen bidang studi dan bimbingan praktek lapangan di rumah sakit yang dilakukan oleh dosen dan pembimbing lapangan. Mata kuliah tim biasanya diasuh lebih dari 2 orang dosen, namun antara dosen dengan dosen maupun dosen dengan pembimbing praktek di lapangan belum terkoordinasi dengan baik sehingga sering terjadi kesalahpahaman baik dalam pemberian materi kuliah maupun dalam penilaian.

Sistem evaluasi belajar yang dilakukan oleh dosen dianggap mahasiswa kurang adil, karena sistem penilaian yang dilakukan dosen belum memberi sanksi terhadap mahasiswa yang suka mencontek dan tidak rajin masuk kuliah. Sistem penilaian hasil belajar mahasiswa belum mempunyai pedoman yang baku, sehingga sering hasil penilaian antara di tempat praktek (RS) dengan penilaian dosen sering tidak sinkron.

Lemahnya koordinasi antar dosen pengasuh mata kuliah tim, menyebabkan mahasiswa tidak bisa menyerap materi dengan baik, bahkan menyebabkan mahasiswa kebingungan dalam menerima kuliah tersebut. Ketidaksiapan dosen dalam memberikan mata kuliah dipengaruhi pula oleh penunjukan dosen yang belum berdasarkan latar belakang pendidikannya. Penunjukan dosen lebih dipengaruhi oleh kedekatan seorang dosen dengan pimpinan, sehingga menyebabkan dosen kurang termotivasi dalam mengajar.

Dampak dari sistem manajemen tersebut berpengaruh terhadap motivasi belajar mahasiswa. Harapan mahasiswa, dosen-dosen di Akper Sorong lebih memperhatikan mahasiswanya dengan memberikan dorongan agar minat belajar mahasiswanya meningkat serta tidak pilih kasih dalam memberikan nilai.

Selain masalah managerial, sarana dan prasarana proses belajar mengajar di Akper Sorong kurang mendukung. Keterbatasan sarana bagi beberapa dosen menjadi kendala dalam proses belajar

mengajar. Hasil wawancara dengan mahasiswa menunjukkan bahwa sarana pembelajaran yang kurang menyebabkan proses belajar mengajar sering terganggu. Mahasiswa harus menunggu antrian pinjaman buku dari dosen untuk mengerjakan tugas kuliahnya

Dosen tetap Akper Sorong belum ada yang pernah melakukan penelitian. Alasan dosen tidak melakukan penelitian karena belum ada petunjuk teknis yang jelas tentang penelitian yang dilakukan oleh dosen. Pimpinan Akper Sorong masih mengutamakan perbaikan mutu proses belajar mengajar sehingga kegiatan lain terabaikan. Prioritas utama dalam pelaksanaan Tri Darma Perguruan Tinggi di Akper Sorong masih berkuat untuk perbaikan sistem proses belajar dan mengajar serta melengkapi sarana-sarannya. Kegiatan pengabdian masyarakat bagi dosen juga belum dilaksanakan.

Pembahasan

Kinerja dosen tetap Akper Sorong hanya mencapai kategori sedang. Penyebab utama rendahnya mutu pendidikan salah satunya dipengaruhi oleh faktor tenaga pengajar². Dengan demikian, rendahnya prestasi belajar mahasiswa Akper Sorong dipengaruhi oleh kinerja dosen yang belum optimal.

Hasil uji statistik korelasi *product moment* menunjukkan kinerja dosen dalam kategori sedang dipengaruhi oleh motivasi maupun stres kerja. Motivasi ekstrinsik merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja dosen tetap berdasarkan uji statistik regresi linier berganda. Hal tersebut berarti bahwa kinerja dosen tetap Akper Sorong akan baik bila motivasi intrinsik dan ekstrinsik serta stres kerja dosen termasuk kategori tinggi. Salah satu variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja, yaitu variabel psikologi yang diantaranya stres dan motivasi⁷.

Teori Dua Faktor Herzberg memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan ketidak-puasan kerja

berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik⁷. Motivasi *ekstrinsik* (konteks pekerjaan) yang meliputi; upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur, perusahaan, mutu penyediaan, dan mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan dan bawahan. Motivasi *intrinsik*, yaitu isi kerja yang meliputi pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan berkembang. Kedua motivasi tersebut seharusnya dapat terpenuhi agar terbentuk motivasi yang kuat sehingga menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Dosen Akper Sorong sebagian besar mempunyai motivasi intrinsik tinggi dan tidak ada dosen tetap Akper Sorong yang bermotivasi intrinsik dalam kategori rendah. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa dosen tetap Akper Sorong mempunyai motivasi intrinsik cukup baik. Motivasi intrinsik yang cukup baik tersebut kurang didukung motivasi ekstrinsik, karena sebagian besar dosen Akper Sorong bermotivasi ekstrinsik dalam kategori sedang bahkan terdapat 2 responden yang bermotivasi ekstrinsik rendah. Hasil penelitian di Institusi Akademi Keperawatan di Propinsi Jawa Tengah dalam melaksanakan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada Masyarakat mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja dosennya ($r=0,997$)⁴. Salah satu faktor yang berpengaruh atau berhubungan dengan kinerja adalah motivasi⁸.

Hasil penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Manna Kabupaten Bengkulu Selatan teridentifikasi 10 masalah yang mempengaruhi kepuasan kerja dokter spesialis, yaitu 1) hubungan pasien dengan dokter; 2) fasilitas yang tersedia; 3) hubungan teman sejawat; 4) rasa aman dalam melaksanakan tugas; 5) pendapatan yang terlalu kecil dan sering terlambat; 6) masalah karier individu; 7) fasilitas yang diperoleh; 8) karakteristik dari pekerjaan; 9) keberadaan yang tidak diakui; 10) masalah keluarga tentang pendidikan anak-anak⁹.

Peran Poltekes Jayapura sebagai pembina Akper Sorong dapat mengambil peran untuk membenahan kinerja Akper Sorong. Salah satu peran yang dapat dilakukan oleh Poltekes Jayapura seperti memberi

kesempatan untuk mengikuti pelatihan maupun pendidikan serta kepangkatan bagi dosen Akper Sorong sesuai kredibilitas dosen yang bersangkutan agar dosen termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dosen dalam bekerja masih rendah. Kepuasan kerja dosen rendah karena koordinasi belum berjalan dengan baik, sehingga tidak ada pemberian tanggung jawab dan kewenangan yang jelas terhadap dosen. Hubungan antara substansi kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi variabel kinerja bawahan¹⁰. Dosen tetap Akper Sorong menganggap penghargaan pimpinan terhadap dosen tetap yang berprestasi masih kurang serta tidak diberlakukannya supervisi terhadap pelaksanaan pekerjaan yang telah dilimpahkannya. Supervisi yang efektif dapat meningkatkan kinerja (*performance*) dari petugas kesehatan dalam pelayanan imunisasi¹¹. Hasil penelitian pada Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Banyumas menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara lingkungan kerja perawat dengan kinerja perawat, semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik kinerja perawat¹².

Dosen tetap Akper Sorong merasa tidak ada penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian perilaku dokter spesialis di Instalasi Rawat Inap Utama RSUP Fatmawati menyebutkan bahwa antara ganjaran dan penghargaan terhadap kecenderungan perilaku dokter spesialis terdapat hubungan yang bermakna¹³.

Insentif atau kesejahteraan dosen yang dianggap belum memadai, pengawasan atau supervisi, pembinaan, keadilan, penghargaan dan ganjaran serta adanya hubungan interpersonal yang kurang baik merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen tetap Akper Sorong. Kemungkinan hal tersebut yang menyebabkan dosen tetap akper sorong tidak ada yang mempunyai stress kerja dalam kategori tinggi. Hasil penelitian terhadap manager Bank di Yogyakarta menunjukkan semakin tinggi stress meningkatkan kinerjanya¹⁴.

Perencanaan proses pembelajaran juga belum baik terbukti masih banyak dosen yang tidak membuat (SAP) secara benar dan lengkap sehingga dalam menerapannya baik di kelas, laboratorium praktek dan saat evaluasi tidak tersedia alat evaluasi yang sesuai dengan pencapaian tujuan pembelajaran sehingga hasil evaluasi tidak valid (kisi-kisi soal serta materi sesuai dengan tujuan pembelajaran tidak lengkap). Hasil Kondisi tersebut diperparah dengan sarana dan prasarana pembelajaran (buku sumber) serta praktek klinik keperawatan belum memadai karena keterbatasan dana yang dimiliki Akper Sorong.

Kegiatan penelitian dan pengabdian pada Masyarakat belum terlaksana kecuali kegiatan Praktek Kerja Nyata (KKN) bagi mahasiswa dan dosen hanya bertugas sebagai pembimbing. Hal tersebut karena orientasi Akper Sorong masih berorientasi untuk membenahan proses belajar mengajar. Kegiatan penelitian belum dijalankan juga disebabkan karena belum tersedianya petunjuk pelaksanaan maupun petunjuk teknis kegiatan penelitian. Hasil Kondisi tersebut diperparah dengan sarana dan prasarana pembelajaran (buku sumber) serta praktek klinik keperawatan belum memadai karena keterbatasan dana yang dimiliki Akper Sorong. Poltekes Jayapura perlu membuat petunjuk pelaksanaan maupun petunjuk teknis kegiatan penelitian untuk mendorong para dosen melaksanakan kegiatan penelitian baik di lingkungan Poltekes Jayapura sendiri maupun di sekolah-sekolah binaannya, termasuk di Akper Sorong.

Kesimpulan

Masing-masing tingkat stres dan motivasi mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja. Secara regresi berganda stres dan motivasi khususnya motivasi ekstrinsik yang sangat berpengaruh terhadap kinerja.

Saran

Kinerja dosen tetap Akper Sorong lebih banyak dipengaruhi oleh rendahnya tingkat stres dan motivasi (intrinsik dan ekstrinsik). Oleh karena itu, disarankan kepada Pimpinan Akper Sorong untuk memperhatikan kepangkatan dan kesejahteraan kerja dosen termasuk upaya peningkatan ilmu pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan. Pimpinan Akper Sorong juga perlu menambah sarana dan prasarana proses pembelajaran berupa buku-buku dan alat-alat praktek laboratorium klinik keperawatan sesuai dengan kebutuhan dosen bidang studi dan menciptakan suasana kerja yang kondusif agar kinerja dosen meningkat.

Poltekkes Jayapura perlu melaksanakan bimbingan teknis dan pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi di Sekolah-sekolah binaannya. Poltekkes Jayapura juga perlu membantu menyiapkan sarana dan prasarana praktek klinik keperawatan dan buku sumber pembelajaran secara standar.

Pusdiknakes disarankan untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen, seperti kenaikan pangkat dosen, pendidikan dan pelatihan dosen, serta sarana dan prasarana yang dapat mendukung pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi pada Akper Sorong.

Daftar Pustaka

1. Soehendro,B (1997) Kebijakan Pemerintah dalam meningkatkan mutu pendidikan tinggi di Indonesia. Buletin Pendidikan Tinggi, Ditjen Pendidikan Tinggi, Edisi Pertama Bulan Mei,h,9, Jakarta
2. Marlina, N. (1997). Pelaksanaan Akreditasi perlu ditetapkan. Majalah Triwulan Bina Diknakes. Pusdiknakes. Edisi Nomor 25 Bulan September,h,21 Jakarta.

3. Sugiono. (1992) Metode Penelitian Administrasi, Alfabeta, Bandung.
4. Nasution, S. (1999) Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Pada Institusi Akademi Keperawatan Depkes RI di Propinsi Jawa Tengah, Tesis. PPS-UGM, Yogyakarta.
5. Amir.A (1999) Hubungan Antara Faktor-Faktor Kemampuan, Komitmen dan Motivasi Dengan Kinerja Dosen Tetap Pendidikan Ahli Madya Keperawatan Jambi. Tesis. PPS-UGM, Yogyakarta.
6. Yusrizal (2003), Giliran Kerja, Stres kerja dan Angka Absensi Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Zainoel Abidin, Banda Aceh. Tesis, PPS UGM, Yogyakarta.
7. Gibson , J.L (1996). Organisasi Perilaku Struktur Proses (Edisi Kedelapan) , Nunuk.A (1996) Alih Bahasa Jakarta. Binarupa Aksara.
8. Stewart, D.M. (1993) Seri Pedoman Manajemen; Keterampilan Manajemen, PT. Alex Media Komputindo, Jakarta.
9. Bukit, AM; Trisnantoro, L; Meliala A, (2003) Kepuasan Kerja Dokter Spesialis di Rumah Sakit Umum Daerah Manna Kabupaten Bengkulu Selatan dengan Pendekatan Emic, Jurnal MPK, Volume 06/Nomor 04/2003.
10. Susena M.A Rossi Sanusi (1999) Hubungan Antara Ciri-ciri Organisasi, Ciri-ciri Tugas Ciri Bawahan dan Perilaku Pimpinan dengan Kinerja Petugas KIA Puskesmas Induk di Kabupaten Klaten. Jurnal MPK Volume /02/no.03 . 132.
11. Yulhendri, Kristiani, Tjahjono Kuntjoro (2001) Cara Supervisi yang Efektif untuk meningkatkan Kinerja Petugas Puskesmas dalam Pelayanan Imunisasi di Kabupaten Agam Propinsi Sumatera Barat. Jurnal MPK Volume 04/Nomor 01/2001.
12. Amriyati, Sumarnik, Susanto.(2003) Kinerja Perawat Ditinjau dari Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu (Studi pada Instalasi

Rawat Inap Rumah Sakit Umum Banyumas Unit Swadaya Daerah]
Jurnal MPK Volume 06/Nomor 01/2003.

13. Retno, H,S & Maksuri Muchlas (1999) Hubungan Kepuasan Kerja, Kualitas dan Kecendrungan Perilaku Dokter Spesial Marawat Pasien di Instalasi Rawat Inap Utama RSUP Fatmawati, Jurnal MPK, Vol 02/Nomor 03/1999.139.
14. Iswanto.Y..(1999), Analisis Hubungan Antara Stres Kerja, Kepribadian dan Kinerja Manajer Bank Indonesia Terhadap 46 Kantor Bank di Yogyakarta, Jurnal JSI Volume 11.1 UT