

MOTIVASI KERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS WALENRANG KABUPATEN LUWU

Motivation of Health Workers in Walenrang Community Health Center Luwu Regency

Nurbaeti, Hari Hartika

Sekolah Tinggi IlmuKesehatan (STIK) Yayasan Pendidikan Tamalatea (YPT) Makassar
(nurbaeti63@gmail.com)

ABSTRAK

Tenaga kesehatan bukan sekedar objek dalam pencapaian tujuan instansi, tetapi juga menjadi subjek atau pelaku. Tenaga kesehatan dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan instansi, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat memengaruhi sikap nyata terhadap pekerjaannya, dalam interaksi tersebut perlu dukungan motivasi kerja khususnya tenaga kesehatan. Penelitian ini bertujuan mengetahui motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Walenrang Kabupaten Luwu dengan menggunakan metode survei analitik (observasional) dengan rancangan *cross sectional study*. Populasi penelitian adalah semua tenaga kesehatan (PNS, PTT dan Non PNS) yang ada di Puskesmas Walenrang sebanyak 106 orang. Sampel penelitian adalah tenaga kesehatan yang berstatus PNS sebanyak 30 orang, dengan teknik pengambilan sampel secara *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara pemberian insentif dengan motivasi kerja tenaga PNS ($p=0,009$), ada hubungan antara perhatian dengan motivasi kerja tenaga PNS ($p=0,002$), ada hubungan antara prestasi dengan motivasi kerja tenaga PNS ($p=0,045$) dan tidak ada hubungan antara tanggung jawab dengan motivasi kerja tenaga PNS ($p=0,066$). Kesimpulannya, ada hubungan antara insentif, perhatian, prestasi dengan motivasi kerja PNS.

Kata kunci : Insentif, perhatian, prestasi, tanggung jawab, motivasi kerja

ABSTRACT

Health workers are not just objects in the achievement of agency goals, but they also become the subject or executors. They may be planners, executors and controllers who have always played an active role in achieving agency goals, who have thoughts, feelings and desires that can affect real attitude towards their work. In these interactions there is a need to support the work motivation of health workers in particular. This study aims to determine the motivation of health workers in Walenrang community health center, Luwu Regency. This study implemented an observational analytical survey method with cross sectional study approach. Population of this study were all 106 health workers in Walenrang Community Health Center which consisted of civil servants, three-year employee and non civil servants. 30 samples with civil servant status were selected using purposive sampling. Results of this study found that there was a relationship between the granting of incentives ($p=0,009$), attention ($p=0,002$), achievements (0,045) and the work motivation of civil servants. Meanwhile, it was also found that there was no correlation between responsibilities and the work motivation of civil servants ($p=0,066$). In conclusion, there is a relationship between incentive, attention, achievement and the work motivation of civil servants.

Keywords : Incentives, attention, achievement, responsibility, work motivation

PENDAHULUAN

Keberhasilan instansi kesehatan dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran tenaga kesehatan. Menurut *World Health Organisation* (WHO), Indonesia masuk dalam lima negara dengan motivasi tenaga kesehatan yang paling rendah, selain Vietnam, Argentina, Nigeria dan India. Hal ini disebabkan oleh, tidak diperhatikannya kebutuhan tenaga kerja ditinjau dari aspek pemenuhan kesejahteraan.¹ Hasil survei Depkes RI diperoleh informasi bahwa kurangnya motivasi kerja yang muncul dari tenaga kesehatan karena mereka memiliki berbagai rintangan misalnya tidak diperhatikan secara insentif oleh pihak dinas kesehatan. Berdasarkan hasil pantauan petugas Sistem Informasi Kesehatan (SIK) pusat Jakarta tahun 2009 diperoleh informasi bahwa dari sekitar 175.000 orang pegawai, 98.512 orang atau 56% mengeluhkan tentang rendahnya insentif yang diterima dari institusi tempat mereka bekerja.²

Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action atau activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Bila motivasi kerja rendah, maka unjuk kerja akan rendah pula meskipun memiliki kemampuan. Setiap orang memiliki perbedaan karakteristik yang menghasilkan unjuk kerja yang berbeda dalam situasi yang berbeda pula. Unjuk kerja pada garis besarnya dipengaruhi oleh dua hal, yaitu faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan unjuk kerja individual sedangkan faktor kemampuan individual dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang tidak langsung dengan unjuk kerja.³

Insentif merupakan bagian yang sangat didambakan oleh setiap tenaga kerja, insentif (*positif incentive*) merupakan cara efektif dan berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya secara langsung meningkatkan produktifitas kerja itu sendiri. Penelitian Wahyuni di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu Timur, menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara pemberian insentif dengan motivasi kerja pegawai karena insentif atau upah diluar gaji yang mereka dapatkan membuat pega-

wai termotivasi untuk bekerja.⁴

Perhatian memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja seseorang, dengan adanya perhatian baik dari atasan ataupun mitra atau rekan kerja secara tidak langsung tenaga kerja merasa nyaman, lebih giat, dan bertanggung jawab dalam melakukan aktivitas dalam pekerjaan, seperti halnya prestasi memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja, penghargaan atas prestasi kerja merupakan alat motivasi yang bertujuan tenaga kerja semakin profesional dalam melaksanakan pekerjaan yang di embannya. Penelitian Nurhasia menunjukkan adanya hubungan antara perhatian dan penghargaan atas prestasi kerja dengan motivasi kerja karena perhatian yang diwujudkan dalam bentuk pujian dari rekan kerja serta penghargaan yang diberikan pimpinan membuat pegawai termotivasi dalam bekerja.³

Suatu instansi para pegawai harus pula dididik secara sistematis jika diharapkan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab. Latihan juga dimaksudkan untuk memberikan motivasi serta kepuasan psikologis kepada para pegawai, mengingat peranan faktor manusia di dalam organisasi atau perusahaan sangat penting. Dengan latihan maka pegawai menjadi lebih memahami maksud dan tujuan tugas pokok organisasi. Dengan demikian, pegawai akan lebih menaruh minat dan perhatian pada bidang pekerjaan masing-masing.⁵

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan di Puskesmas Walenrang dari hasil wawancara 15 diantara 30 orang PNS (50%) dan 26 diantara 63 orang sukarela (41,3%) mengatakan dilihat dari kedisiplinan, sebagian sering datang tidak tepat waktu, dan untuk upah berupa insentif yang didapatkan pada pegawai berstatus PNS bertugas pada malam hari, sebesar Rp.15.000,- per malam, tetapi dana itu dialihkan kepada tenaga kesehatan non golongan (honor dan sukarela) sedangkan pembayarannya dihitung per triwulan. Keluhan lain dari tenaga kesehatan muncul berkenaan insentif non materi seperti tidak adanya anggaran pendidikan bagi tenaga kesehatan (PNS) yang ingin melanjutkan pendidikan.⁶

Unsur pelaksana bidang kesehatan di Puskesmas Walenrang perlu mendeteksi masalah motivasi tenaga kesehatan sehubungan dengan

pemberian insentif, membina keakraban antara teman kerja dan perhatian dari atasan agar tenaga kesehatan mampu memaksimalkan peran agar dapat melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab. Penelitian ini bertujuan mengetahui faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Walenrang Kabupaten Luwu.

BAHAN DAN METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah survei analitik (observasional) dengan rancangan *cross sectional study*. Penelitian dilakukan di Puskesmas Walenrang Kabupaten Luwu pada bulan Desember tahun 2012. Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga kesehatan (PNS, PTT, dan non PNS) yang ada di Puskesmas Walenrang sebanyak 106 orang. Sampel penelitian adalah tenaga kesehatan yang berstatus PNS sebanyak 30 orang, dengan teknik pengambilan sampel secara *purposive sampling* dengan kriteria bersedia menjadi responden, yaitu tenaga kesehatan yang berstatus PNS, dan pernah mengikuti prajabatan. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan komputer yang dianalisis dengan uji *chi square*. Penyajian data disajikan dalam bentuk tabel disertai narasi.

HASIL

Kelompok umur dengan distribusi tertinggi pada tenaga PNS di Puskesmas Walenrang Kabupaten Luwu adalah kelompok umur ≥ 41 tahun sebanyak 10 orang (33,3%) dan terendah ada pada kelompok umur 26-30 tahun, yaitu 4 orang (13,3%). Jenis kelamin dengan distribusi tertinggi pada tenaga PNS di Puskesmas Walenrang Kabupaten Luwu adalah jenis kelamin perempuan sebanyak 26 orang (86,7%) dan jenis kelamin laki-laki sebanyak 4 orang (13,3%), sebagian besar tingkat pendidikan tenaga PNS di Puskesmas Walenrang Kabupaten Luwu adalah jenjang pendidikan D3 sebanyak 15 orang (50%) (Tabel 1).

Tenaga PNS di Puskesmas Walenrang Kabupaten Luwu yang menyatakan pemberian insentif baik sebanyak 19 responden (63,3%) sedangkan yang menyatakan pemberian insentif kurang, yaitu sebanyak 11 responden (36,7%).

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden di Puskesmas Walenrang

Karakteristik	n	%
Umur (tahun)		
20-25	3	10,0
26-30	4	13,3
31-35	6	20,0
36-40	7	23,3
≥ 41	10	33,3
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	4	13,3
Perempuan	26	86,7
Pendidikan		
SMA	1	3,3
SPK	4	13,3
D1	2	6,7
D3	15	50,0
S1	8	26,7

Sumber : Data Primer, 2012

Tenaga PNS di Puskesmas Walenrang Kabupaten Luwu yang menyatakan perhatian baik sebanyak 18 responden (60,0%) sedangkan yang menyatakan perhatian kurang, yaitu sebanyak 12 responden (40,0%). Tenaga PNS di Puskesmas Walenrang Kabupaten Luwu yang menilai prestasi baik sebanyak 20 orang (66,7%) sedangkan yang menyatakan kurang sebanyak 10 responden (33,3%). Tenaga PNS di Puskesmas Walenrang Kabupaten Luwu yang menilai tanggung jawab baik sebanyak 24 orang (80,0%) sedangkan yang menyatakan kurang sebanyak 6 responden (20,0%). Motivasi kerja tenaga PNS di Puskesmas Walenrang Kabupaten Luwu yang menyatakan baik sebanyak 18 (60,0%) sedangkan tenaga PNS yang motivasi kerjanya kurang, yaitu 12 responden (40,0%) (Tabel 2).

Hasil analisis menunjukkan terdapat 19 responden yang menyatakan baik dengan adanya insentif, terdapat 15 diantaranya (50,0%) yang menilai motivasi kerja tenaga PNS baik dan 4 orang (13,3%) yang menilai motivasi kerja tenaga PNS kurang. Berdasarkan uji statistik (*fisher exact*) diperoleh nilai $p=0,009$. Hal ini berarti ada hubungan antara pemberian insentif dengan motivasi kerja tenaga PNS di Puskesmas Walenrang Kabupaten Luwu. Terdapat 18 responden yang menyatakan baik dengan adanya perhatian dari atasan maupun rekan kerja, terdapat 15 dianta-

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Pemberian Insentif, Perhatian, Prestasi, Tanggung Jawab, Motivasi Kerja di Puskesmas Walenrang

Karakteristik	n	%
Insentif		
Baik	19	63,3
Kurang	11	36,7
Perhatian		
Baik	18	60,0
Kurang	12	40,0
Prestasi		
Baik	20	66,7
Kurang	10	33,3
Tanggung Jawab		
Baik	24	80,0
Kurang	6	20,0
Motivasi kerja		
Baik	18	60,0
Kurang	12	40,0

Sumber : Data Primer, 2012

ranya (50,0%) yang menilai motivasi kerja tenaga PNS baik dan 3 orang (10,0%) yang menilai motivasi kerja tenaga PNS kurang. Berdasarkan uji statistik (*fisher exact*) diperoleh nilai $p=0,002$. Hal ini berarti ada hubungan antara perhatian dengan motivasi kerja tenaga PNS di Puskesmas Walenrang Kabupaten Luwu (Tabel 3).

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat 20 responden yang menyatakan baik dengan adanya prestasi, terdapat 15 diantaranya (50,0%) yang menilai motivasi kerja tenaga PNS baik dan 5 orang (16,7%) yang menilai motivasi kerja tenaga PNS kurang. Berdasarkan uji statistik (*fisher exact*) diperoleh nilai $p=0,045$. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara prestasi dengan motivasi kerja tenaga PNS di Puskesmas Walenrang Kabupaten Luwu Terdapat 24 responden yang menyatakan baik dengan adanya tanggung jawab dalam bekerja, terdapat 15 diantaranya (50,0%) yang menilai motivasi kerja tenaga PNS baik dan 9 orang (30,0%) yang menilai motivasi kerja tenaga PNS kurang. Berdasarkan uji statistik (*fisher exact*) diperoleh nilai $p=0,66$. Hal ini berarti tidak ada hubungan antara tanggung jawab dengan motivasi kerja tenaga PNS di Puskesmas Walenrang Kabupaten Luwu (Tabel 3).

PEMBAHASAN

Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja, diharapkan semakin besar pula insentif yang diberikan. Menurut Dumilah menyatakan bahwa fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada pegawai. Adapun tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktifitas kerja individu maupun kelompok.⁷ Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara pemberian insentif dengan motivasi kerja tenaga PNS. Hal ini berarti semakin besar insentif yang diterima oleh tenaga kesehatan, maka semakin meningkat motivasi dan begitu pula sebaliknya semakin rendah insentif maka akan semakin kurang motivasi kerja yang dimiliki oleh tenaga kesehatan.

Pada penelitian ini terdapat 4 orang (13,3%) yang menjawab baik adanya pemberian insentif, tetapi merasakan motivasi kerja kurang hal ini berarti bahwa meskipun mereka mendapatkan insentif tidak menyebabkan motivasi meningkat, disebabkan oleh mereka tidak merasa puas dengan insentif yang diterima. Serta terdapat 3 orang (10,0%) yang menjawab pemberian insentif kurang diberikan, tetapi motivasi kerjanya baik, hal tersebut bisa terjadi karena sebagian responden menilai motivasi kerja seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh besaran insentif yang diberikan, tetapi faktor lain juga mempunyai peranan dalam peningkatan motivasi misalnya hubungan dengan rekan kerja dan atasan serta *reward*, dan juga perhatian dari teman dan atasan memberikan pengaruh terhadap termotivasi atau tidaknya seorang tenaga kesehatan dalam bekerja.

Menurut beberapa sumber yang menilai pemberian insentif hanya kadang-kadang diberikan karena pembayaran insentif tenaga perawat dilakukan dalam jangka waktu tiga bulan. Namun, sering juga terlambat karena dananya belum cair. Keadaan ini mengurangi kepuasan tenaga kesehatan terhadap sistem pembayaran insentif di Puskesmas Walenrang. Selain sistem pembayaran tersebut, sistem penilaian dalam pemberian insentif tidak menggunakan jam kerja lembur, tetapi lebih mengacu pada golongan/pangkat.⁶

Tabel 3. Hubungan Insentif, Perhatian, Prestasi, Tanggung Jawab dengan Motivasi Kerja Tenaga PNS di Puskesmas Walenrang

Variabel	Motivasi Kerja				Jumlah		p
	Baik		Kurang		n	%	
	n	%	n	%			
Insentif							
Baik	15	50,0	4	13,3	19	63,3	0,009
Kurang	3	10,0	8	26,7	11	36,7	
Perhatian							
Baik	15	50,0	3	10,0	18	60,0	0,002
Kurang	3	10,0	9	30,0	12	40,0	
Prestasi							
Baik	15	50,0	5	16,7	20	66,7	0,045
Kurang	3	10,0	7	23,3	10	33,3	
Tanggung Jawab							
Baik	15	50,0	9	30,0	24	80,0	0,066
Kurang	3	10,0	3	10,0	6	20,0	

Sumber : Data Primer, 2012

Tenaga kesehatan yang puas dengan insentif yang diterima selama ini adalah tenaga kesehatan yang dari sisi tugas dan beban kerjanya tidak terlalu berat sehingga insentif yang diterima dalam bentuk uang dinilai cukup karena merupakan tambahan diluar gaji. Menurut teori Abraham Maslow, seseorang memiliki motivasi kerja tinggi apabila tingkat kepuasannya terpenuhi, dan biasanya orang dengan motivasi kerja cenderung juga memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap yang dicapainya.⁸ Sejalan yang dikemukakan oleh Ishak, menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara pemberian insentif dengan motivasi kerja, apabila pemberian insentif terpenuhi maka akan mampu mendorong semangat kerja dari tenaga kesehatan dalam melaksanakan tugas karena tingkat motivasi yang dimiliki oleh seseorang dapat dinilai dari yang dicapai dan yang diinginkan. Pada dasarnya setiap orang menginginkan hasil kerja yang memuaskan atau minimal mampu untuk memenuhi seluruh kebutuhannya.⁹

Hasil penelitian juga menunjukkan terdapat 3 responden (10%) yang perhatian dari rekan kerja kurang, tetapi motivasi kerjanya baik. Hal ini disebabkan oleh, tenaga kesehatan tersebut tetap memilih mendahulukan kepentingan tim daripada kepentingan pribadi. Mereka menganggap bahwa pekerjaan tetap dilaksanakan tanpa harus terpengaruh dengan adanya kondisi hubung-

an dengan rekan kerja yang kurang baik sehingga motivasi kerjanya tinggi. Perhatian memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja seseorang, dengan adanya perhatian baik dari atasan ataupun mitra atau rekan kerja secara tidak langsung tenaga kerja merasa nyaman.¹⁰ Seperti pada penelitian ini terdapat sekitar 12 responden (40,0%) yang menyatakan perhatian dari atasan maupun rekan kerja kurang, hal tersebut disebabkan kurangnya bimbingan dan arahan pimpinan serta dorongan untuk sukses dalam menyelesaikan pekerjaan baik dari rekan kerja maupun atasan.

Menurut Siagian, hubungan teman kerja merupakan hal paling pertama dialami oleh petugas disebabkan apabila hubungan teman kerja tidak tercipta sehingga tugas tidak dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Perlunya hubungan teman sekerja adalah bagian yang selama ini dipertahankan oleh setiap instansi yang menerima tenaga kerja atau petugas.¹¹ Sejalan dengan penelitian Fitriani menunjukkan adanya hubungan perhatian atasan terhadap motivasi kerja petugas kesehatan karena perhatian atasan maupun rekan kerja mampu memberikan kontribusi yang positif dalam bertugas/bekerja.⁸

Pada penelitian terdapat 10 tenaga PNS (33,3%) menyatakan prestasi kurang, hal tersebut disebabkan tenaga PNS berusaha bekerja keras termasuk mengerjakan tugas tambahan, tetapi tidak mencapai prestasi terbaik. Sejalan peneli-

tian Fitriani menunjukkan bahwa prestasi dalam perwujudan sebagai pengakuan atau penghargaan kepada tenaga perawat berhubungan dengan motivasi kerja karena semakin sering adanya pengakuan dan penghargaan maka semakin termotivasi tenaga perawat dalam menjalankan tugas atau pekerjaan.⁸

Tanggung jawab adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya. Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajibannya. Pada penelitian ini sebagian besar tenaga PNS bertanggung jawab dalam bekerja dengan atau tanpa adanya motivasi, yang meliputi tanggung jawab dalam hal penyelesaian tugas-tugas tepat waktu, Setiap pekerjaan merupakan tanggung jawab secara bersama serta berusaha bekerja secara mandiri, tanpa menggantungkan pada orang lain. Tanggung jawab dalam bekerja merupakan interpretasi dari atasan maupun rekan kerja. Motivasi dapat memberikan dorongan atau penyemangat dalam bekerja sehingga tenaga perawat mampu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang motivasi kerja tenaga PNS di Puskesmas Walenrang Kabupaten Luwu menunjukkan bahwa ada hubungan antara pemberian insentif dengan motivasi kerja tenaga PNS ($p=0,009$), ada hubungan antara perhatian dengan motivasi kerja tenaga PNS ($p=0,002$), ada hubungan antara prestasi dengan motivasi kerja tenaga PNS ($p=0,045$) dan tidak ada hubungan antara tanggung jawab dengan motivasi kerja tenaga PNS ($p=0,066$).

Disarankan agar bentuk pemberian insentif sesuai dengan kebutuhan, harapan serta beban kerja, sehingga motivasi kerja tenaga kesehatan dapat lebih meningkat dari sebelumnya. Perlunya terjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerja untuk saling memperhatikan sinkronisasi antara tujuan bersama dengan tujuan masing-masing individu, tetap menciptakan dan meningkatkan suasana pergaulan yang menyenangkan, hubungan antara individu yang wajar, sadar akan

hakikat individu yang lain serta memberikan suatu dorongan atau motivasi. Perlunya pemberian penghargaan atas prestasi kerja tenaga kesehatan. Perlunya menanamkan rasa tanggung jawab dalam bekerja bagi tenaga kerja kesehatan karena dengan tanggung jawab dalam menjalankan tugas akan mampu meningkatkan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. Swarburg, R. C. Pengaturan Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan Untuk Perawat Klinis. Jakarta: Buku Kedokteran EGC; 2005.
2. Depkes RI. Insentif Tenaga Kesehatan. Jakarta: Depkes RI; 2011.
3. Nurhasia. Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja di Puskesmas Sudiang Raya Kota Makassar [Skripsi]. Makassar: STIK Tamalate; 2009.
4. Wahyuni. Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu Timur [Skripsi]. Makassar: Universitas Hasanuddin; 2008.
5. Handoko, T. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE; 2007.
6. Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu. Profil Kesehatan Kabupaten Luwu Tahun 2008. Palopo: Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu; 2008.
7. Dumilah, A. Sistem Pemberian Insentif yang Berpihak pada Sumber Daya Manusia Kesehatan di Daerah Terpencil [Skripsi]. Makassar: Universitas Hasanuddin; 2008.
8. Fitriani, A. Gambaran motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di RSUD Salewang Kab. Maros [Skripsi]. Makassar: STIK Tamalate; 2010
9. Ishak, A, Hendri, T. Manajemen Motivasi. Jakarta: Grasindo; 2005.
10. Danim, S. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Bengkulu: PT Rineka Cipta; 2004.
11. Siagian, S. P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara; 2005.