



Jurnal Anoa Keperawatan Mandala Waluya
DOI: <https://doi.org/10.54883.jakmw.v2i1.479>
ISSN: 2809-6762
<http://ejournal.umw.ac.id/jakmw>



Hubungan Motivasi Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Pendokumentasian Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Wakatobi

Zahalim

Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan Universitas Mandala Waluya

ABSTRAK

Dokumentasi keperawatan merupakan informasi tertulis tentang status dan pengembangan kondisi klien serta semua kegiatan asuhan keperawatan yang dilakukan oleh perawat. Di Rumah Sakit Umum Daerah kabupaten Wakatobi tindakan yang dilengkapi dengan pendokumentasian asuhan keperawatan masih kurang dari 50%. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dan penempatan kerja terhadap pendokumentasian perawat. Metode penelitian yang digunakan analitik dengan pendekatan *Cross sectional* dengan jumlah populasi 48 orang dan jumlah sampel 43 orang. Pengambilan data melalui kuesioner serta diolah dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan narasi dan dianalisa dengan bantuan software SPSS Versi 17.0 dengan Uji statistik *Chi-square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja berhubungan sedang dengan pendokumentasian perawat dengan nilai $X^2_{hit} (7,570) > X^2_{tab} (3,841)$ dan nilai koefisien korelasi ($r\phi$)= 0,420. Penempatan kerja berhubungan sedang dengan pendokumentasian perawat dengan nilai $X^2_{hit} (14,745) > X^2_{tab} (3,841)$ dan nilai koefisien korelasi ($r\phi$)= 0,586. Pengembangan karir berhubungan sedang dengan pendokumentasian perawat dengan nilai $X^2_{hit} (9,412) > X^2_{tab} (3,841)$ dan nilai koefisien korelasi ($r\phi$)= 0,468. Diharapkan pihak Rumah Sakit Umum Daerah Kabupten Wakatobi agar lebih intensif dalam melakukan evaluasi kinerja terhadap petugas kesehatan khususnya tenaga perawat mengenai pelaksanaan pendokumentasian perawat.

Kata kunci: Pendokumentasian perawat, Motivasi kerja, Penempatan kerja, Rumah Sakit Umum Daerah Kabupten Wakatobi

ABSTRACT

The Relationship Between Work Motivation And Job Placement Toward Documentation Of Nursis In Inpatient Wakatobi District General Hospital

Nursing documentation is written information about the status and development of the client's condition as well as all nursing care activities carried out by nurses. In the Wakatobi District Regional General Hospital, actions that are complemented by documenting nursing care are still less than 50%. The purpose of this study was to determine the relationship of work motivation and work placement to documenting nurses. The analytical method used is cross sectional approach with a population of 48 people and a sample of 43 people. Collecting data through questionnaires and processed in the form of tables of frequency and narrative distribution and analyzed with the help of SPSS Version 17.0 software with Chi-square statistical test. The results showed that work motivation was correlated with the documentation of nurses with the value of $X^2_{hit} (7,570) > X^2_{tab} (3,841)$ and the correlation coefficient ($r\phi$) = 0,420. Work placements are related to the documentation of nurses with the value of $X^2_{hit} (14,745) > X^2_{tab} (3,841)$ and the correlation coefficient ($r\phi$) = 0,586. Career development is related to the documentation of nurses with the value of $X^2_{hit} (9,412) > X^2_{tab} (3,841)$ and the correlation coefficient ($r\phi$) = 0,468. It is expected that the Wakatobi District Regional General Hospital should be more intensive in conducting performance evaluations of health workers, especially nurses regarding the implementation of nursing documentation.

Keywords : Nurse documentation, work motivation, work placement, Wakatobi District General Hospital

Penulis Korespondensi :

Zahalim

Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan

Universitas Mandala Waluya

E-mail :zahalimalim90@gmail.com

No. Hp : +62 852 1455 3482

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen rumah sakit karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam rumah sakit yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka rumah sakit tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu rumah sakit itu ditentukan oleh kinerja pegawainya (Mangkunegara, 2007:67). Kinerja pegawai adalah sebagai ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektifitas yang sering dihubungkan dengan produktifitas (Mangkunegara, 2007:9). Kinerja perawat memiliki nilai yang vital dan strategis, asuhan yang diberikan oleh perawat merupakan *corebusiness* dan dapat memberikan kontribusi yang besar bagi pelayanan kesehatan dirumah sakit. Hal ini disebabkan karena perawat secara kuantitas adalah tenaga terbanyak di rumah sakit yaitu berjumlah 60,55%(Kemenkes, 2010).

Banyaknya jumlah perawat secara kuantitas dirumah sakit harus diiringi dengan kualitas yang baik. Kualitas kinerja yang ditunjukkan oleh perawat dalam memberikan asuhan merupakan cerminan atau gambaran dari mutu pelayanan dirumah sakit. Manajemen rumah sakit harus menjaga dan mengupayakan agar kinerja perawat tetap baik, sehingga perawat dapat memberikan pelayanan yang bermutu bagi pasien, yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit secara umum. Selain itu, manajemen rumah sakit juga harus mempertimbangkan penempatan kerja yang berkaitan dengan motivasi perawat dalam melaksanakan pekerjaannya (Nurhidayah, 2014).

Pendokumentasian dalam pelayanan keperawatan merupakan suatu kegiatan pencatatan kejadian serta aktivitas yang dilakukan dalam bentuk pemberian pelayanan yang dianggap sangat berharga dan penting. Pencatatan memuat informasi yang dibutuhkan untuk menentukan pengkajian, diagnosis, menyusun rencana, melaksanakan dan mengevaluasi tindakan keperawatan, yang disusun secara sistematis, valid dan dapat dipertanggung jawabkan secara moral dan hokum. Pendokumentasian sebagai langkah akhir dari peran seorang manajer dalam fungsi atau proses manajemennya, yaitu melaksanakan fungsi pengendalian (Bara & Suryati, 2014).

Data Persentase indikator pelayanan rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Wakatobi Tahun 2015, 2016 dan 2017 diperoleh data Bed Occupancy Rate (BOR) 2015 9,2 %, 2016 20,14%, dan 2017 23,09 %. Nilai tersebut menunjukkan nilai BOR pada Rumah Sakit Umum Kabupaten Wakatobi masih dibawah standar Departemen Kesehatan yaitu sebesar 60-85%. Average Length of stay (ALOS) 2015 rata-rata 2 hari, 2016 rata-rata 2 hari, dan ALOS 2017 rata-rata 3 hari, Net Death Rate (NDR) 2015 sebanyak 20 orang atau 0,8 per 1000 pasien keluar, 2016 19 orang atau 0,45 per 1000 pasien keluar, dan NDR 2017 25 orang pasien. Gross Death Rate (DGR) 33 orang pasien. Nilai tersebut menunjukkan nilai LOS pada Rumah Sakit umum Daerah Kabupaten Wakatobi masih dibawah standar yaitu sebesar 6-9 hari (Rosyidi, 2013). Rendahnya nilai LOS menunjukkan rendahnya tingkat efisiensi pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten wakatobi. Selain itu cukup tingginya angka NDR dan GDR menggambarkan kurang optimalnya mutu pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Wakatobi (Data Februari 2018).

Berdasarkan data rata-rata tahun 2015 - 2017 pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Wakatobi, diketahui bahwa persentase tindakan yang dilengkapi dengan pendokumentasian asuhan keperawatan dari

pengkajian sampai dengan evaluasi masih kurang dari 50 %. Berdasarkan survei awal terhadap 10 orang perawat diketahui 67% perawat kurang termotivasi dengan pekerjaannya dan 70% penempatan kerja perawat tidak sesuai dengan tingkat keahliannya. Salah satu kendala yang menyebabkan kurangnya motivasi perawat yaitu tidak disediakannya format Askep yang lengkap oleh pihak rumah sakit, format yang ada hanya urain medik mengenai tindakan yang dilakukan oleh perawat serta pendokumentasian Askep tidak terhitung dalam insentif Jasa. Selain itu, penempatan kerja pada perawat Rumah Sakit Umum Kabupaten Wakatobi untuk tiap ruangan dilakukan secara acak, dengan mengambil asumsi tingkat keahlian tenaga perawat adalah sama. Dan pergantian perawat dilakukan dengan lebih banyak berdasarkan pertimbangan faktor senioritas dibandingkan dengan faktor lain, misal prestasi kerja, keterampilan ataupun pelatihan yang diperoleh.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis survey analitik dengan rancangan *cross sectional* untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor risiko dengan efek, dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (Notoadmodjo:2012). Penelitian ini dilaksanakan di Ruang Rawat Inap Rumah sakit Umum Daerah Kabupaten Wakatobi. Populasi adalah semua perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD kabupaten Wakatobi sebanyak 48 orang. Sampel penelitian berjumlah 43 orang dengan proporsional 8 orang setiap ruangan perawatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan untuk mengetahui distribusi frekuensi variabel penelitian, baik pada variabel dependen maupun pada variabel independen. Adapun hasil analisis univariat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja

No	Motivasi Kerja	N	%
1	Cukup	16	37,21
2	Kurang	27	62,79
Jumlah		43	100.00

Sumber: Data Primer Tahun 2018

Berdasarkan tabel 9 di atas, menunjukan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kerja dalam kriteria kurang dengan jumlah 27 orang (62,79 %) dan sebagian kecil responden memiliki motivasi kerja dalam kriteria cukup dengan jumlah 16 orang (37,21%).

2. Penempatan kerja

No	Penempatan Kerja	n	%
1	Cukup	21	48,84
2	Kurang	22	51,16
Jumlah		43	100.00

Sumber: Data Primer Tahun 2018

Berdasarkan tabel 10 di atas, menunjukan bahwa sebagian besar responden memiliki penempatan kerja dalam kriteria kurang dengan jumlah 22 orang (51,16 %) dan sebagian kecil responden memiliki penempatan kerja dalam kriteria cukup dengan jumlah 21 orang (48,84 %).

3. **Pendokumentasian perawat**

No	Pendokumentasian Perawat	n	%
1	Cukup	18	41,86
2	Kurang	25	58,14
Jumlah		43	100.00

Sumber: Data Primer Tahun 2018

Berdasarkan tabel 12 di atas, menunjukan bahwa sebagian besar responden melakukan pendokumentasian perawat dalam kriteria kurang dengan jumlah 25 orang (58,14 %) dan sebagian kecil responden melakukan pendokumentasian perawat dalam kriteria cukup dengan jumlah 18 orang (41,86 %).

Analisa Bivariat

1) Hubungan motivasi kerja terhadap pendokumentasian perawat

Motivasi Kerja	Pendokumentasian Perawat				f		X ² _{hit}	X ² _{tab}	rφ
	Cukup		Kurang		n	%			
	n	%	n	%					
Cukup	11	25,58	5	11,63	16	37,21	7,570	3.841	0,420
Kurang	7	16,28	20	46,51	27	62,79			
Total	18	41,86	25	58,14	43	100,00			

Sumber: Data Primer Tahun 2018

Berdasarkan tabel 13 di atas, dari 16 responden (37,21%) dengan motivasi kerja cukup sebanyak 11 orang (25,58%) dan kurang sebanyak 5 orang (11,63%). Sedangkan motivasi kerja kurang sebanyak 27 reponden (62,79%) dengan pendokumentasuian cukup sebanyak 7 orang (16,28%) dan kurang sebanyak 20 orang (46,51%).

Hasil analisa uji statistik diperoleh nilai $X^2_{hit} (7,570) > X^2_{tab} (3.841)$. Dengan demikian, hipotesis alternative (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja terhadap pendokumentasian perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupten Wakatobi dengan nilai koefisien korelasi ($r\phi$)= 0,420 yang menunjukan tingkat hubungan sedang.

2) Hubungan penempatan kerja terhadap pendokumentasian perawat

Penempatan Kerja	Pendokumentasian Perawat		f		X ² _{hit}	X ² _{tab}	rφ
	Cukup	Kurang	n	%			
					:		0,586

	n	%	N	%				3.841
Cukup	15	34,88	6	13,95	21	48,84	14,745	:
Kurang	3	6,98	19	44,19	22	51,16		
Total	18	41,86	25	58,14	43	100,0		

Sumber: Data Primer Tahun 2018

Berdasarkan tabel 14 di atas, dari 21 responden (48,84%) dengan penempatan kerja cukup sebanyak 15 orang (34,88%) dan kurang sebanyak 6 orang (13,95%). Sedangkan penempatan kerja kurang sebanyak 22 responden (51,16%) dengan pendokumentasian cukup sebanyak 3 orang (6,98%) dan kurang sebanyak 19 orang (44,19%).

Hasil analisa uji statistik diperoleh nilai $X^2_{hit} (14,745) > X^2_{tab} (3.841)$. Dengan demikian, hipotesis alternative (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara penempatan kerja terhadap pendokumentasian perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupten Wakatobi dengan nilai koefisien korelasi ($r\phi$)= 0,586 yang menunjukkan tingkat hubungan sedang.

PEMBAHASAN

1. Hubungan motivasi kerja terhadap pendokumentasian perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupten Wakatobi

Sebagian besar responden memiliki motivasi kerja dengan kriteria cukup yaitu 11 orang (25,58%). Kondisi ini dapat menunjukkan indikasi bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh positif terhadap pelaksanaan pendokumentasian perawat. Menurut Bara, & Suryati (2014), gambaran motivasi perawat/pelaksana dalam melaksanakan asuhankeperawatan membutuhkan dorongan dan dukungan baik secara internal maupun eksternal, termasuk atasannya yaitu kepelaruangan. Sebaliknya, sebagian kecil responden yang memiliki pendokumentasian dalam kriteria kurang dengan jumlah 5 orang (11,63%). Hasil observasi yang dilakukan peneliti, ini erat kaitannya ketidakpuasan dengan penghasilan/imbalan jasa dimana perawat Rumah sakit Umum Daerah Kabupaten Wakatobi sering mengeluhkan minim atau terlambatnya pembayaran uang jasa. Sehingga keadaan ini menyebabkan kurangnya kinerja pada sebagian perawat yang berdampak kurangnya pendokumentasian perawat.

Sebagian besar responden mengeluhkan motivasi kurang terhadap pendokumentasian asuhan keperawatan di rumah sakit. Hal ini terjadi karena adanya penghargaan yang kurang berupa imbalan jasa pada para perawat yang bekerja di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Wakatobi. Menurut Vroom "Setiap individu percaya bahwa ia berperilaku dengan cara tertentu, ia akan memperoleh hal tertentu". Perawat yang bekerja mengharapkan sesuatu dari pelaksanaan pendokumentasian perawat maka akan berdampak pada pelaksanaan pendokumentasian perawat yang tidak efektif. Oleh karena itu, hasil penelitian tentang motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja terhadap pendokumentasian perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupten Wakatobi.

2. Hubungan penempatan kerja terhadap pendokumentasian perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupten Wakatobi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja perawat di rumah sakit memiliki kategori cukup. Hal ini menggambarkan bahwa perawat yang bekerja di ruang perawatan sebagian sudah mendapatkan posisi kerja yang sesuai dengan tupoksi masing-masing. Akan tetapi sebagian kecil perawat memberikan kriteria kurang terhadap penempatan kerja. Hal ini diketahui dari adanya perawat yang kurang melakukan pendokumentasian keperawatan.

Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiry (2005) penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabannya. Sebagian kecil responden yang memiliki pendokumentasian dalam kriteria kurang dengan jumlah 6 orang (13,95%) dapat terjadi karena adanya faktor – faktor lain yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pendokumentasian perawat selain faktor penempatan kerja seperti motivasi kerja, pengembangan karir dan faktro – faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pada 22 responden (51,16 %) yang memiliki penempatan kerja dalam kriteria kurang dapat dilihat bahwa sebagian besar responden melaksanakan pendokumentasian perawat dalam kriteria kurang dengan jumlah 19 orang (44,19 %). Hasil pengamatan peneliti bahwa perawat pelaksana masih menyesuaikan dengan proses rotasi atau penempatan kerja baru. Meigantri dan Netra (2016) mengatakan variabel yang akan meningkatkan kinerja karyawan merupakan variabel penempatan disesuaikan oleh latar belakang pendidikan dan kemampuan karyawan tersebut serta kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Adanya Sebagian kecil responden yang memiliki pendokumentasian dalam kriteria cukup dengan jumlah 3 orang (6,08 %) dapat terjadi karena adanya perawat yang dapat menyesuaikan dengan lingkungan kerja baru setelah kebijakan rotasi yang dilakukan di Rumah Sakit umum Daerah Kabupaten wakatobi.

Mengenai penempatan kerja, Ahrul Tsani (2013) melakukan sebuah penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri dan diperoleh hasil penelitian bahwa Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja, Penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian yang ditunjang dengan pendapat dari beberapa ahli seperti yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa ada hubungan antara penempatan kerja terhadap pendokumentasian perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupten Wakatobi.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada halaman sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan secara umum bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dan penempatan kerja terhadap pendokumentasian perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupten Wakatobi.

Kesimpulan secara khusus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada hubungan sedang antara motivasi kerja terhadap pendokumentasian perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupten Wakatobi

Ada hubungan sedang antara penempatan kerja terhadap pendokumentasian perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupten Wakatobi.

SARAN

1. Kepada pihak Rumah Sakit Umum Daerah Kabupten Wakatobi, peneliti menyarankan agar lebih intensif dalam melakukan evaluasi kinerja terhadap petugas kesehatan khususnya tenaga perawat mengenai pelaksanaan pendokumentasian perawat.
2. Kepada pelaksana tugas Profesi Keperawatan, peneliti menyarankan agar terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam memberikan pelayanan kesehatan khususnya dalam melaksanakan prosedur pendokumentasian perawat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah terlibat dalam proses penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, D. 2011. *Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika
- Ali, Z. 2010. *Dasar-dasar Dokumentasi Keperawatan*. Jakarta: EGC
- Bara, M., & Suryati, B. (2014). Hubungan motivasi perawat dengan pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Pasar Rebo. *Jurnal Health Quality*, 5(1), 1-66.
- B. Siswanto Sastrohadwiryo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta. Bumi Aksara
- Budiono & Pertami, SB. 2015. *Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta: Bumi Medika
- Danang Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. CAPS
- Departemen Kesehatan Republik Indonesia. 2009. *Standar Manajemen Pelayanan Keperawatan dan Kebidanan di Sarana Kesehatan*. Cetakan I. Jakarta. Direktorat Jendral Pelayanan Medik. Depkes RI.
- Departemen Kesehatan RI. 2001. *Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1239/MENKES/SK/III/2001 tentang Registrasi dan praktik perawat*. Jakarta: Depkes RI
- Evanda, RB. 2017. Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Dr. Soebandi Jember. *Jurnal Bisns dan Manajemen Vol. 11, No.1hh*. 41–49 di akses pada tanggal 27 April 2018
- Handoko, T. Hani. 2006. *Manajemen Personalia dan sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: B.P.F.E UGM
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Juliati. 2015. "Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Pertamedika Pangkalan Brandan". *Jurnal Kesehatan Surya Nusantara*. Vol.2 No.5 di akses pada tanggal 27 april 2018
- Kemendes RI. 2010. *Rencana strategis kementerian kesehatan tahun 2010-2014*. Keputusan menteri kesehatan republik Indonesia nomor HK.03.01/60/I/2010. Jakarta: Kementerian Kesehatan
- Kuntoro, A. 2010. *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. Yogyakarta: Nuha Medika
- Mangkunegara, Anwar P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PTRemaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, TB. SJA Bandung FRI. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Galia Indonesia.
- Marquis, B.L. & Huston, C., J. 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan: Teori & Aplikasi*, Edisi 4. Jakarta: EGC
- Menkes RI. 2013. *Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan*
- Muqit, IMA, Machasin, Restu. 2014. "Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru". *Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia*. Jom Fekon 1.No.2 diakses pada tanggal 26 April 2018
- Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi IV. Bogor Selatan: Graha Indonesia
- Naya, A, Seriani, L, Wijaya, G. 2014. "Hubungan Kompetensi, Kerja sama dan Pengembangan Karir dengan Mutu Pelayanan Paramedik Puskesmas Mengwil Kabupaten Badung". *Public Health and Preventive Medicine Archive* | Vol.2 No.2 diakses pada tanggal 27 april 2018
- Nitisemito, Alex S. 2001. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Notoadmodjo, S. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nurhidayah, N. (2014). *Manajemen model asuhan keperawatan profesional (makp) tim dalam peningkatan kepuasan pasien di rumah sakit*. *Jurnal Kesehatan UIN Alauddin*, 7(2), 137579.

- Nursalam & Efendy, F. 2009. Pendidikan dalam Keperawatan. Jakarta: Salambe Medika
- Nursalam. 2013. Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Edisi III. Jakarta: Salemba medika
- Nursalam. 2015. Manajemen Keperawatan Edisi 5. Jakarta: Salambe Medika
- Panggabean. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Parulian, HS, Siagian, A & Wahyuni, SE. 2014. " Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Perawat". Idea Nursing Journal. Vol.5 No.1. hh 2087-2879 diakses pada 28 april 2018
- Permenkes No 340/Menkes/per/III/2010, Tentang Klasifikasi Rumah Sakit
- PPNI, AIPNI, AIPDIKI. 2013. Standar Kompetensi Perawat Indonesia. https://www.google.co.id/url?q=https://aipdiki.files.Word.press.com/2012/11/standar-kompetensi_02-feb-2013.docx&sa=U&ved=2ahUKEwjEmL_omvDaAhUITY8KHdqVBSYQFjAJegQIAxAB&usg=AOvVawOulflXji8gWBAPhIT8Inj1 di akses 26 april 2018
- Rahman, AW. 2015. "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Pekanbaru". Jom FEKOM. Vol.2 diakses pada 26 april 2018
- Ratanto. 2013. "Pengembangan Karir = Faktor Paling Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana". Jurnal Husada Mahakam. Vol. III. hh 200-262 diakses pada 5 maret 2018
- Rosidah. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik, Edisi II. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Rosyidi, K. 2013. Manajemen Kepemimpinan Dalam Keperawatan. Jakarta: CV. Trans Info Medika
- Rusvitawati, D. 2016. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin". Al – Ulum Ilmu Sosial Dan Humaniora. Vol. 2 No.3, hh 476– 9576 di akses pada 2 april 2018
- Siswanto, B. Sastrohadiwiryo. 2002. Manajemen tenaga Kerja Indonesia. Edisi II. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sjafri Mangkuprawira. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Bogor. Ghalia Indonesia
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2015. Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta
- Sunarto, 2005. Manajemen Karyawan. Yogyakarta: AMUS Yogyakarta,
- Suroso, J. 2011. "Penataan Sistem Jenjang Karir Berdasar Kompetensi Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit". Eksplanasi. Vol.6 No.2 edisi diakses pada 2 april 2018
- Sutrisno. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi I. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suwatno & Priansa, D.J. 2011. Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik dan bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Tsani, A F. 2013. "Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri" Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Al - Azhar". Volume 3, Jakarta. Diakses pada 28 april 2018
- Undang-Undang RI Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit
- Veithzal Rivai Zainal, dkk. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta. Rajawali Pers
- WHO 2010. Definisi tugas dan fungsi Rumah Sakit <https://kedaiobatcocc.wordpress.com/2010/05/24/definisi-tugas-dan-fungsi-rumah-sakit-menurut-who/> diakses 19 April 2018
- Wibisono, Dermawan. 2011. *Manajemen Kinerja* Perusahaan. Jakarta: Erlangga
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raya Grafindo Persada

Jurnal Anoa Keperawatan Mandala Waluya (JAKMW) is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

