

HUBUNGAN ANTARA FUNGSI PERAWAT SUPERVISOR DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUANG INSTALASI RAWAT INAP RSUD 45 KUNINGAN TAHUN 2015

Aria Pranatha dan Iis Suciati

Sekolah Tinggi IlmuKesehatanKuningan (STIKKU)

ners.ariap79@gmail.com

Abstrak

Permasalahan yang menyangkut mutu dan kinerja keperawatan di ruang rawat inap rumah sakit dapat disebabkan oleh berbagai faktor, salah satu diantaranya penerapan fungsi perawat supervisor yang belum optimal. Hasil pelaksanaan evaluasi penerapan standar asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah 45 Kuningan Tahun 2010 belum maksimal baru mencapai 75%. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara fungsi perawat supervisor dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah 45 Kuningan Tahun 2015. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan analitik inferensial yang bertujuan untuk melakukan analisa hubungan antara variabel dengan melakukan pengujian hipotesis. Teknik pengambilan sampel dengan Total Population Sampling. Sampel yang diambil adalah perawat di ruang VIP, ruang bedah dan ruang penyakit dalam sebanyak 52 orang. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu fungsi perawat supervisor, sedangkan variabel terikat yang diteliti yaitu motivasi kerja perawat pelaksana. Berdasarkan hasil penelitian dengan uji statistik Spearman's rho diperoleh nilai p value $0,004 < \text{nilai } \alpha (0,05)$ yang artinya terdapat hubungan yang bermakna antara fungsi perawat supervisor dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah 45 Kuningan Tahun 2015. Berdasarkan hasil penelitian ini disarankan bagi perawat untuk dapat meningkatkan motivasi kerja dalam melaksanakan asuhan keperawatan sesuai standar pelayanan yang diberikan, bagi kepala ruangan untuk dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya untuk memotivasi dan mengawasi pelaksanaan asuhan keperawatan yang dilaksanakan oleh perawat pelaksana, untuk Kabid Keperawatan disarankan supervisi yang dilaksanakan agar lebih terfokus pada kegiatan perawat, bagi peneliti lainnya untuk mengadakan penelitian yang berhubungan dengan pelaksanaan asuhan keperawatan di tempat yang berbeda.

Kata Kunci: Fungsi, Motivasi, Supervisor dan Pelaksana

Pendahuluan

Rumah Sakit sebagai salah satu tatanan pemberi jasa pelayanan kesehatan harus mampu menyediakan berbagai jenis pelayanan kesehatan yang bermutu. Rumah sakit

juga merupakan institusi pelayanan kesehatan yang kompleks, padat karya, padat pakar dan padat modal. Sumber daya manusia di rumah sakit (seperti : dokter, perawat, fisiotherafis, penata rontgen, dan lain-lain) mempunyai kemampuan dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berbentuk pelayanan medik, rehabilitasi medik dan pelayanan keperawatan sangat diperlukan dalam menyediakan pelayanan kesehatan yang bermutu dan profesional di rumah sakit (Ilyas, 2008:47).

Tenaga kesehatan secara umum merupakan satu kesatuan tenaga yang terdiri dari tenaga medis, tenaga perawatan, tenaga paramedis non perawatan dan tenaga non medis. Tenaga perawatan merupakan tenaga terbanyak dan mereka mempunyai waktu kontak dengan pasien lebih lama dibandingkan tenaga kesehatan yang lain, sehingga mereka mempunyai peranan penting dalam menentukan baik buruknya mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit (Nursalam, 2002).

Salah satu upaya yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan adalah meningkatkan sumber daya manusia dan manajemen keperawatan (Samba, 2005:38). Kaitannya dengan pelaksanaan manajemen keperawatan, perlu didukung kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam pelayanan keperawatan yang efektif dan efisien oleh setiap perawat apakah sebagai staf, ketua tim, kepala ruang, pengawas atau kepala bidang (Keliat, 2008:71).

Supervisi keperawatan adalah proses pemberian sumber-sumber yang dibutuhkan perawat untuk menyelesaikan tugas dalam rangka pencapaian tujuan. Tujuan supervisi adalah pemenuhan dan peningkatan kepuasan pelayanan kepada pasien atau klien. Adapun tujuan akhir dari supervisi adalah kebutuhan, keterampilan dan kemampuan perawat untuk dapat melakukan tugasnya (Keliat, 2008:74).

Menurut Hubber (2000:37) seorang supervisor keperawatan diharapkan mampu mengelola pelayanan keperawatan di ruang rawat inap dengan menggunakan pendekatan manajemen keperawatan yaitu melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan dan pengendalian. Salah satu alat penilaian standar asuhan keperawatan di rumah sakit yaitu pedoman studi dokumentasi asuhan keperawatan untuk mengetahui kualitas asuhan keperawatan yang dilaksanakan. Adapun ketetapan hasil yang diharapkan adalah pencapaian rata-rata lebih 86 %.

Permasalahan yang menyangkut mutu dan kinerja keperawatan dapat disebabkan oleh berbagai faktor, salah satu diantaranya penerapan fungsi perawat supervisor yang

belum optimal. Berdasarkan data Depkes (2008) menunjukkan hasil pada semua aspek yang dinilai dan pencapaian rata-rata masih dibawah ketetapan (< 86%). Sehingga masalah pelaksanaan standar asuhan keperawatan masih rendah. Hal ini terkait juga dengan pelaksanaan pengawasan perawat supervisor yang belum terlaksana dengan baik, karena belum tersedianya format pengawasan melalui supervisi langsung maupun tidak langsung.

Hasil pelaksanaan evaluasi penerapan standar asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah 45 Kuningan Tahun 2010 antara lain : pengkajian keperawatan mencapai 84%, diagnosa keperawatan mencapai 83%, perencanaan keperawatan mencapai 87%, tindakan keperawatan mencapai 71%, evaluasi keperawatan mencapai 65%, dan catatan asuhan keperawatan mencapai 84%. Sehingga pencapaian rata-rata standar asuhan keperawatan baru sebesar 75%. Menurut Depkes RI (2008) minimal pencapaian studi dokumentasi adalah 86%. Dengan demikian pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah 45 Kuningan masih belum maksimal (Komite Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah 45 Kuningan, 2010).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan penulis di Ruang Anak RSUD 45 Kuningan terhadap 10 orang perawat diperoleh data sebanyak 7 responden menyatakan kadang-kadang melakukan pencatatan keperawatan dan sebanyak 3 orang sering melakukan pencatatan keperawatan. Dari 6 responden menyatakan alasannya karena kurangnya motivasi untuk melakukan pencatatan asuhan keperawatan, 2 responden menyatakan karena kurangnya fungsi pengawasan dari perawat supervisor terhadap pendokumentasian keperawatan dan 2 responden menyatakan pengisian asuhan keperawatan tidak berpengaruh terhadap angka kredit fungsional perawat untuk kenaikan pangkat.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, penulis merasa tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang “Hubungan Antara Fungsi Perawat Supervisor dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah 45 Kuningan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian studi analitik dengan rancangan *cross sectional* yaitu untuk melihat hubungan fungsi perawat supervisor dengan motivasi kerja perawat pelaksana.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat di ruang VIP, ruang bedah, dan ruang penyakit dalam sebanyak 52 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan teknik *total sampling* yaitu pengambilan sampel secara keseluruhan pada responden yaitu berjumlah 52 orang.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang merupakan suatu bentuk instrumen pengumpul data yang sangat fleksibel, terperinci, lengkap dan relatif mudah digunakan, sering juga disebut daftar pertanyaan atau angket (Badriah, 2012:120).

Kuesioner dalam penelitian ini terbagi dalam beberapa bagian yaitu kuesioner fungsi perawat supervisor dan variabel motivasi kerja perawat pelaksana.

Analisis yang digunakan untuk melihat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, menggunakan uji statistik *Rank Spearman*. Dalam korelasi *Rank Spearman*, jenis data yang dikorelasikan adalah data ordinal.

Namun selain menggunakan analisis seperti yang dijabarkan di atas, peneliti juga menggunakan dua teknik analisis yang berlainan untuk keperluan yang juga berlainan. Teknik analisis yang dimaksud adalah teknik analisis univariat dan bivariat. Teknik univariat merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis objek penelitian secara keseluruhan. Sedangkan teknik bivariate adalah teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil

1. Analisis Univariat

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, distribusi frekuensi fungsi perawat supervisor dan motivasi kerja perawat pelaksana sebagai berikut:

Tabel 1
Distribusi frekuensi Fungsi perawat supervisor

Fungsi Perawat Supervisor	Jumlah (f)	%
Baik	34	65,4
Kurang Baik	18	34,6
Jumlah	52	100

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab baik untuk fungsi perawat supervisor sebanyak 34 orang (65,4%) dan sebagian kecil responden menjawab kurang baik sebanyak 18 orang (34,6%).

Tabel 2
Distribusi frekuensi Motivasi Kerja Perawat Pelaksana

Motivasi Kerja Perawat Pelaksana	Jumlah (f)	%
Baik	36	69,2
Kurang Baik	16	30,8
Jumlah	52	100

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab baik untuk motivasi kerja perawat pelaksana sebanyak 36 orang (69,2%), dan sebagian kecil responden menjawab kurang baik sebanyak 16 orang (30,8%).

2. Analisis Bivariat

Berikut ini disajikan hasil analisis *Rank Spearman* seperti ditunjukkan pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3
Hubungan Fungsi Perawat supervisor dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana

Fungsi Perawat Supervisor	Motivasi Kerja		p value	Koefisien Korelasi (r)
	Baik	Kurang Baik		
Baik	28 (82,4 %)	6 (17,6 %)	0,004	0,391
Kurang Baik	8 (44,4%)	10 (55,6 %)		
Jumlah	36	16		

Dari tabel di atas peneliti mendapati hubungan fungsi perawat *supervisor* dengan motivasi kerja perawat pelaksana cenderung mencolok. Hal tersebut terlihat saat fungsi perawat *supervisor* baik motivasi kerja perawat pelaksana cenderung baik dengan prosentase 82,4% memiliki motivasi kerja baik dan 17,6% sisanya memiliki motivasi kerja yang kurang baik. Namun saat fungsi perawat *supervisor* kurang baik motivasi kerja perawat pelaksana cenderung kurang baik. Hal tersebut terlihat dari 55,6% perawat pelaksana memiliki motivasi kerja yang kurang baik sedang sisanya –yakni 44,4%– memiliki motivasi kerja yang sebaliknya.

B. Pembahasan

1. Fungsi Perawat *Supervisor*

Hasil penelitian menggambarkan bahwa sebagian besar responden menjawab baik untuk fungsi perawat supervisor sebanyak 34 orang (65,4%), dan sebagian kecil responden menjawab kurang baik sebanyak 18 orang (34,6%). Berdasarkan hasil penelitian, penulis berpendapat bahwa fungsi perawat supervisor sangat bermanfaat. Perawat supervisor sangat diperlukan karena untuk dapat mengawasi dan memotivasi peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan rekan perawat di ruangan.

Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 32 Tahun 1996 tentang Tenaga Kesehatan menyebutkan bahwa tenaga kesehatan perlu diawasi dan dibina. Kaitannya dengan hal tersebut, menurut F. Herzberg tentang teori motivasi disebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ditentukan oleh kualitas supervisi. Selanjutnya, dijelaskan pula bahwa orang tidak mau bekerja keras disebabkan oleh : supervisi yang lemah, kurangnya motivasi, kondisi kerja yang jelek, penghargaan prestasi yang kurang, hubungan kerja yang jelek dan kejenuhan serta kurang informasi tentang tugas dan tanggung jawab dan kesulitan pribadi.

Pendapat lain dikemukakan oleh Nursalam (2003) bahwa untuk mencapai tujuan pelayanan rumah sakit, khususnya pelayanan keperawatan diperlukan supervisor keperawatan. Swansburg (1990) dalam Hasibuan

(2004) menjelaskan bahwa supervisi adalah suatu proses kemudahan pemberian sumber-sumber yang dibutuhkan perawat untuk menyelesaikan tugas dalam rangka pencapaian tujuan.

Kaitannya dengan hasil penelitian ini, sebagian besar responden menyatakan fungsi perawat supervisor termasuk kategori baik. Hal tersebut diketahui dari jawaban responden yang menjawab perawat supervisor bisa mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif sebanyak 18 responden (34,6%), sebanyak 19 responden menjawab dengan adanya perawat supervisor mengharapkan keterampilan dan kapasitas kerja perawat pelaksana dapat digunakan sesuai prosedur (36,5%) serta 15 responden menjawab bahwa fungsi perawat supervisor dapat memperhatikan sistem perlindungan kerja (28,9%).

Menurut pendapat penulis, fungsi perawat supervisor sangat diperlukan untuk mengobservasi, membimbing dan mengarahkan perawat pelaksana sehingga tujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan dapat tercapai. Perawat supervisor dapat mengevaluasi kondisi kerja yang sedang dihadapi perawat pelaksana. Dengan demikian upaya menciptakan suasana kerja yang kondusif dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja khususnya bagi perawat pelaksana. Sehingga perawat dapat dengan leluasa mengaplikasikan keterampilan yang dimiliki dan meningkatkan kualitas kerja perawat sesuai dengan prosedur pelayanan yang berlaku.

2. Motivasi Kerja Perawat Pelaksana

Hasil penelitian menggambarkan bahwa sebagian besar responden menjawab baik untuk motivasi kerja perawat pelaksana sebanyak 36 orang (69,2%), dan sebagian kecil responden menjawab kurang baik sebanyak 16 orang (30,8%). Berdasarkan hasil penelitian, penulis berpendapat bahwa motivasi kerja perawat dapat bersifat internal atau eksternal bagi seorang perawat yang menyebabkan timbulnya sikap semangat dalam bekerja.

Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Terry dalam Handoko (2001:82), Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan. Keinginan dan kegairahan kerja

dapat ditingkatkan atas pertimbangan tentang dua aspek motivasi yang bersifat statis. Aspek statis pertama sebagai kebutuhan pokok manusia yang menjadi dasar bagi harapan yang akan diperoleh melalui tujuan organisasi. Aspek statis kedua adalah berupa perangsang atau insentif yang diharapkan dapat menjadi kebutuhan pokok yang diharapkan.

Pendapat lain mengenai motivasi kerja antara lain dari pendapat dari Stoner (2003:45), motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberikan kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Sedangkan menurut Purwanto (2001:87), motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi adalah perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan terutama dalam berperilaku.

Kaitannya dengan hasil penelitian ini, sebagian besar responden menyatakan motivasi kerja perawat pelaksana termasuk kategori baik. Hal tersebut diketahui dari jawaban responden yang menjawab pelaksanaan asuhan keperawatan yang dilakukan merupakan bentuk dari dukungan kepada program perawat supervisor sebanyak 23 responden (44,3%), sebanyak 22 responden menjawab dengan adanya perawat supervisor dapat meningkatkan semangat kerja perawat (42,3%) serta 7 responden menjawab bahwa dapat membuka wawasan yang baru (13,5%).

Menurut pendapat penulis, motivasi kerja perawat pelaksana harus selalu dipertahankan bahkan untuk lebih ditingkatkan. Dengan adanya supervisi merupakan suatu bentuk pengakuan bahwa kinerja perawat sangat diperhatikan. Hal tersebut merupakan azas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada perawat atas prestasi kerja yang dicapainya. Perawat akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya dalam melaksanakan pelayanan keperawatan.

3. Hubungan Antara Fungsi Perawat Supervisor Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD “45” Kuningan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari jumlah 52 responden, terdapat 34 responden yang menilai fungsi perawat supervisor termasuk baik. Dari jumlah tersebut, perawat yang memiliki motivasi baik sebanyak 28 orang (82,4%) dan yang memiliki motivasi kurang baik sebanyak 6 orang (17,6%). Dari jumlah 18 responden yang menjawab fungsi supervisor termasuk kurang baik, terdiri dari 10 orang termasuk motivasi kurang (55,6%), dan 8 orang termasuk motivasi baik (44,4%).

Hasil uji statistik dengan *Spearman's rho* diperoleh nilai *p value* 0,004 < nilai α (0.05) yang artinya terdapat hubungan yang bermakna antara fungsi perawat supervisor dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah 45 Kuningan Tahun 2012. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan dan diterima. Angka koefisien korelasi sebesar 0,391 artinya hubungan antara fungsi perawat supervisor dengan motivasi kerja perawat pelaksana termasuk hubungan yang cukup.

Fungsi perawat supervisor sesuai dengan teori yang dikemukakan Nursalam (2002) bahwa Kegiatan supervisi merupakan salah satu fungsi pokok yang harus dilaksanakan oleh pengelola (manajer) dari yang terendah, menengah dan atas. Manajer yang melakukan fungsi supervisi disebut supervisor. Di rumah sakit manajer keperawatan yang melakukan fungsi supervisi adalah kepala ruang, pengawas keperawatan, kepala seksi, kepala bidang dan wakil direktur keperawatan. Maka semua manajer keperawatan perlu mengetahui, memahami dan melaksanakan peran dan fungsinya sebagai supervisor (Nursalam, 2002).

Penelitian ini sesuai dengan teori Nawawi (1998) dalam Syahrul (2003:37) mendefenisikan motivasi sebagai suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan seseorang mengerjakan pekerjaan secara sadar. Sementara pendapat lain mengatakan motivasi sebagai kemampuan berjuang ke tingkat yang lebih tinggi menuju tujuan organisasi, dengan syarat tidak

mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan.

Pendapat lain yang mendukung penelitian yaitu pendapat yang dikemukakan oleh Keliat (2008). Supervisi yang berhasil guna dan berdaya guna tidak dapat terjadi begitu saja, tetapi memerlukan praktek dan evaluasi penampilan agar peran dan fungsi supervisi dapat dijalankan dengan tepat.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa pelaksanaan asuhan keperawatan yang dilakukan merupakan bentuk dari dukungan kepada program perawat supervisor (44,3%), adanya perawat supervisor dapat meningkatkan semangat kerja perawat (42,3%), dapat membuka wawasan yang baru (13,5%). Data lainnya yang mendukung yaitu responden yang menjawab perawat supervisor bisa mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif (34,6%), adanya perawat supervisor mengharapkan keterampilan dan kapasitas kerja perawat pelaksana dapat digunakan sesuai prosedur (36,5%) serta supervisor dapat memperhatikan sistem perlindungan kerja (28,9%).

Menurut pendapat penulis, untuk mencapai tujuan tersebut, perlu dibentuk sinergitas antara perawat supervisor dengan perawat pelaksana, serta perlu dukungan motivasi yang kuat dari dalam diri perawat sebagai ujung tombak pelayanan keperawatan di rumah sakit. Kaitannya dengan hal tersebut, pelayanan rumah sakit merupakan sarana pelayanan kesehatan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, khususnya pasien dan keluarganya. Untuk itu rumah sakit diharapkan dapat memberikan pelayanan keperawatan yang sesuai prosedur didukung peran dan fungsi perawat supervisor dan perawat pelaksana serta unsur lainnya yang terkait.

Dengan demikian, maka dapat dikatakan peran fungsi perawat supervisor dapat meningkatkan motivasi kerja rekan-rekannya. Berbagai cara yang dapat dilakukan seorang supervisor. Cara supervisi yang dilakukan dapat secara langsung dan tidak langsung. Supervisi langsung dapat dilaksanakan pada saat kegiatan sedang berlangsung, dimana supervisor terlibat langsung dalam kegiatan agar pengarahan dan pemberian petunjuk tidak dirasakan sebagai perintah. Supervisi tidak langsung dapat dilaksanakan dengan melalui laporan baik tertulis maupun lisan.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, peneliti mendapati beberapa kesimpulan seperti berikut:

1. Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa fungsi perawat supervisor di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah 45 Kuningan Tahun 2012 dalam menjalankan fungsinya termasuk kategori baik (65,4%).
2. Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa motivasi kerja perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah 45 Kuningan Tahun 2012 dalam melaksanakan pelayanan keperawatan termasuk kategori baik (69,2%).
3. Berdasarkan hasil uji statistik dengan *Spearman's rho* diperoleh nilai *p value* $0,004 < \text{nilai } \alpha (0,05)$ yang artinya terdapat hubungan yang bermakna antara fungsi perawat supervisor dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah 45 Kuningan.

BIBLIOGRAFI

- Badriah, DL. 2008. *Metodologi Penelitian Ilmu-ilmu Kesehatan*. Bandung : Penerbit Multazam.
- Depkes. 2008. *Pedoman Uraian Tugas Tenaga Perawat di Rumah Sakit, Tim Depkes RI*. Cetakan 4. Jakarta: Direktorat Rumah Sakit Umum dan Pendidikan Direktorat Jenderal Pelayanan Medik.
- Handoko, T, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hubber. 2000, *A Guide For Nurses Working in Small Rural Hospitals*, World Health Organization, USA.
- Ilyas, Yaslis. 2008. *Kinerja*. Depok : FKM-UI.
- Keliat. 2008. *Model Praktek Keperawatan Profesional Rumah Sakit*. Jakarta: Bina Rupa
- NN. 2010. *Pelaksanaan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah 45 Kuningan*. Kuningan: Komite Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah 45 Kuningan.
- Nursalam. 2002. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika
- Nursalam. 2003. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba Mediaka
- Purwanto. 2001, *Peranan SDM Rumah Sakit*, Graha Karya. Jakarta
- Samba. 2005. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Yogyakarta: Rajawali Pers
- Stoner, Robbins, Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. America : Prentice Hall
- Syahrul. 2003. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Kapuas Tahun 2003*. Skripsi. tidak dipublikasikan.