

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI PERAWAT TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA PERAWAT DALAM MEMPERSIAPKAN ASEAN ECONOMIC COMMUNITY (AEC) 2015

Rima Rahmayanti¹

Universitas Widyatama

rima_firmansyah87@yahoo.com

Putu Nina Madiawati²

Universitas Telkom

pnamad@gmail.com

ABSTRAK

Kesehatan merupakan hak azasi setiap orang sehingga masyarakat berhak memperoleh pelayanan kesehatan secara adil, merata dan bermutu yang menjangkau seluruh masyarakat. Dalam menghadapi ASEAN Economic Community (AEC) 2015, Indonesia harus menjadikan tahun tersebut sebagai final untuk mencapai kesejahteraan di bidang kesehatan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan mengkaji seberapa besar dampak dari kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi perawat terhadap kinerja para perawat tersebut. Penelitian dilakukan di rumah sakit umum daerah Kota Bandung. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja perawat rumah sakit umum daerah kota Bandung baik secara simultan maupun parsial. Secara simultan dijelaskan bahwa kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh sebesar 63% terhadap kepuasan kerja, sedangkan secara parsial kompetensi mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 38,33% dan motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 27,93%. Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja perawat sebesar 80,2%.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Kesehatan merupakan hak azasi setiap orang sehingga masyarakat berhak memperoleh pelayanan kesehatan secara adil, merata dan bermutu yang menjangkau seluruh masyarakat. Tingkat kesehatan penduduk menjadi salah satu penilai dunia untuk sebuah negara yang sejahtera.

Dalam menghadapi ASEAN Economic Community (AEC) pada tahun 2015, Indonesia harus menjadikan tahun tersebut sebagai final untuk mencapai kesejahteraan di bidang kesehatan. Namun pada kenyataannya, proses yang dilakukan masih terlalu jauh dari harapan.

Sejalan dengan dengan hal tersebut diatas dan diberlakukannya Undang-undang No.32 Tahun 2004 tentang perimbangan keuangan dan pemerintah pusat dan daerah, maka berbagai upaya dilakukan pemerintah daerah untuk meningkatkan pelayanan kesehatan kepada masyarakat untuk dapat meningkatkan akses pelayanan dan mutu pelayanan masyarakat. Salah satu tenaga medis di rumah sakit adalah perawat dengan dengan pelayanan keperawatannya (Depkes RI, 2000).

Berdasarkan Perda No 16 tahun 2007 tentang tugas pokok dan fungsi RSUD dalam pembentukan dan susunan organisasi Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung bahwa tugas utama perawat adalah melaksanakan sebagian tugas direktur di bidang pelayanan medis dan keperawatan. Pelayanan perawat dalam rangka pelayanan kesehatan di Rumah Sakit merupakan salah satu faktor

penentu citra dan mutu rumah sakit, disamping itu tuntutan masyarakat terhadap pelayanan perawat yang bermutu semakin meningkat, seiring dengan meningkatnya kesadaran akan hak-hak dan kewajiban dari masyarakat, kualitas pelayanan perawat harus ditingkatkan sehingga upaya pelayanan kesehatan mendapatkan hasil yang optimal (Nursalam, 2002:67).

Perawat menangani masalah penyakit baik fisik sekaligus memenuhi kebutuhan psikologis pasien seperti keyakinan untuk sembuh, menumbuhkan rasa optimis dan percaya diri serta perasaan dihargai (Sri, 2006:38). Pelaksanaan perawat di rumah sakit dipengaruhi oleh motivasi perawat diharapkan kinerjanya dalam memberikan asuhan keperawatan akan baik pula.

Dari laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2010 yang mengacu pada pedoman Instruksi Presiden RI no.7 Tahun 1999 tentang akuntabilitas kinerja instansi pemerintah diketahui bahwa ada permasalahan yang berpengaruh terhadap kualitas kinerja pelayanan di RSUD Kota Bandung dan harus segera diselesaikan diantaranya :

Tabel 1. Permasalahan Kinerja RSUD Kota Bandung

No	Permasalahan Kualitas Kinerja RSUD Kota Bandung
1	Sarana dan prasarana masih belum memadai sebagai penunjang pelayanan Rumah Sakit
2	Keterbatasan Jumlah SDM untuk mengembangkan jenis pelayanan kesehatan baru yang dibutuhkan masyarakat
3	Anggaran yang kurang mencukupi

Sumber :LAKIP RSUD kota Bandung Tahun 2011

Adapun kompetensi perawat RSUD dirasakan belum optimal walaupun sudah memenuhi standar minimal D3. Hal tersebut dilihat dari Tingkat pendidikan perawat RSUD tahun 2012 yaitu sebagai berikut :

Tabel 2. Tingkat Pendidikan Perawat RSUD Kota Bandung Tahun 2011

Tingkat Pendidikan	Jumlah Perawat
SPK	24
AKPER	40
DIII/IV	70
Sarjana	18
Pasca Sarjana	-
JUMLAH	152

Sumber:Kasubag Umum RSUD Kota Bandung, 31 Desember 2011

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan kepada 10 orang perawat di Instalasi rawat inap penyakit dalam kelas II dan kelas III bahwa kepuasan kerja perawat belum optimal berdasarkan keluhan para perawat yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. Keluhan Perawat Terhadap Kepuasan Kerja

No	Keluhan Perawat
1	Pelayanan tidak optimal, 4 perawat :44 pasien
2	Fasilitas Medis yang kurang memadai
3	Kurang pengawasan atasan

Sumber: wawancara dengan 10 orang perawat di Instalasi rawat Inap Penyakit Dalam

Para perawat pada umumnya sebagai Pegawai Negeri Sipil belum sepenuhnya membangkitkan motivasi perawat

TUJUAN PENELITIAN

Adapun Tujuan Penelitian adalah untuk mengetahui dan mengkaji :

1. Mengenalisi kompetensi perawat di RSUD Kota Bandung
2. Menganalisis Motivasi perawat di RSUD Kota Bandung
3. Menganalisis Kepuasan kerja perawat di RSUD Kota Bandung
4. Menganalisis Kinerja perawat di RSUD Kota Bandung
5. Besarnya pengaruh kompetensi dan Motivasi Kerja perawat terhadap kepuasan kerja di RSUD Kota Bandung baik secara simultan ataupun parsial
6. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Bandung.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja seseorang dalam bentuk kuantitas dan kualitas dalam suatu organisasi (Gomez, 2001: 135)

Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Veithzal Rivai, 2004:475).

Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditunjukkan pada sasaran , motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan (Chung dan Magginson dalam Gomes 2003:177-178).

Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu atau tim (Mathis&Jackson,2001:37).

Syaiful F Prihadi

Gomes

Riva'i
(2005)

(2001: 179)

Syaiful F Prihadi (2006: 106) dikatakan bahwa kompetensi mengandung motivasi definisi ini bermakna adanya level motivasional pada kompetensi, bahwa dalam pengertian kompetensi terkandung keinginan atau kemauan dan kemampuan untuk mendemonstrasikan kinerja efektif.

Nawawi (2000:57) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja sangat dipengaruhi oleh kompetensi sumberdaya manusia itu sendiri terutama oleh tingkat kemampuan kerja dalam melaksanakan pekerjaan baik yang diperoleh dari hasil pendidikan dan latihan maupun yang bersumber dari pengalaman kerja.

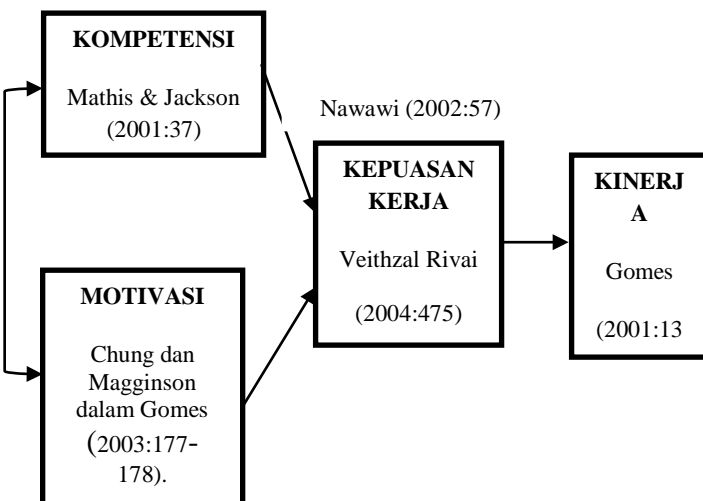
Gomez (2004:106) mengemukakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dan kepuasan dari seorang pekerja. Hubungan tersebut dapat digambarkan melalui gambar sebagai berikut:

Tinggi		Rendah	
I. Nilai Positif bagi organisasi dan pegawai	bagi	II. Nilai Positif bagi organisasi dan negatif bagi pegawai	bagi
III. Nilai negatif bagi organisasi, positif pegawai	bagi	IV. Nilai negatif bagi organisasi dan bagi pegawai	bagi
Tinggi		Rendah	

Gambar 1. Kaitan Motivasi dengan kepuasan kerja
Sumber : Faustino Cordosa Gomes (2004)

Rivai (2005:16) kinerja individu dipengaruhi kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya, perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaan secara keaeluruhan mampu memuaskan kebutuhannya.

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan kerangka pemikiran maka peneliti menerapkan hipotesis sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat RSUD kota Bandung
2. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat RSUD kota Bandung
3. Kompetensi dan Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat
4. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD kota Bandung

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif analisis dengan teknik pengolahan data menggunakan analisis jalur. Populasi yang diambil adalah perawat di instalasi rawat inap RSUD Kota Bandung sebanyak 152 orang, dengan menggunakan teknik sampling stratified dengan rumus Taro Yamade maka didapat jumlah sample sebanyak 110 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan angket.

PENGOLAHAN DATA DAN ANALISIS

Berdasarkan Uji validitas dan Realibilitas didapatkan data bahwa semua data dinyatakan valid dan reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian deskriptif diperoleh nilai rata rata jawaban responden mengenai variabel Kompetensi adalah sebesar 3,16 dengan standar 0,51 sehingga diperoleh nilai X1 berada pada kisaran 2,65 sampai 3,67, berdasarkan perhitungan rata-rata dan standar deviasi yang diperoleh maka diketahui bahwa kompetensi perawat rumah sakit umum daerah kota bandung berada pada kriteria sedang sampai tinggi.

Variabel motivasi adalah sebesar 3,58 dengan standar 0,51 sehingga diperoleh nilai X1 berada pada kisaran 3,07 sampai dengan 4,09 dengan kriteria sedang sampai tinggi. Variabel kepuasan kerja diperoleh rata rata nilai sebesar 3,86 dengan standar 0,41 sehingga diperoleh nilai X1

berada pada kisaran 3,45 sampai dengan 4,27 artinya kriteria berada pada kisaran tinggi sampai sangat tinggi. Sedangkan variabel kinerja diperoleh nilai rata – rata jawaban sebesar 3,30 dengan standar 0,44 sehingga diperoleh nilai X1 berada pada kisaran 2,86 sampai dengan 3,74 dengan kriteria sedang sampai dengan tinggi. Berdasarkan hasil pengujian verifikatif diperoleh nilai pengaruh variabel kompetensi dan motivasi secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja perawat, dilakukan pengolahan data dari penyebaran kuesioner dengan menggunakan program spss 15.00 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil perhitungan koefisien jalur

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig.	Collinearity Statistics	
	B	std.error	Beta			Tolerance	VIF
I (constant)	5.215	6.861		.760	.449		
X1	.898	.182	.487	4.931	.000	0.64	15.538
X2	.705	.705	.365	3.700	.000	.064	15.538

Dari tabel 4 didapat hasil sebagai berikut :

1. Nilai beta X1 sebesar 0,487 menunjukkan bahwa pengaruh langsung dari variabel kompetensi terhadap variabel kepuasan kerja perawat adalah sebesar 0,487. Sementara nilai t hitung sebesar 4,931 akan dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu sebesar 1,98 sehingga akan diketahui nilai t hitung lebih besar dari t tabel yang artinya bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja perawat.
2. Nilai beta X2 sebesar 0,365 menunjukkan bahwa pengaruh langsung dari variabel motivasi terhadap variabel kepuasan kerja perawat adalah sebesar 0,365. Sementara nilai t hitung sebesar 3,700 akan dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu sebesar 1,98 sehingga dapat diketahui nilai t hitung lebih besar dari t tabel yang artinya bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja perawat.

Tabel 5. Hasil perhitungan Coefficients Korelasi antar variabel

	X1	X2
X1 Pearson	1	.822

Correlation	
Sig.(2-tailed)	.000
N	110 110
X2 Pearson Correlation	
Sig.(2-tailed)	.000
N	110 110

**correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
Sumber : Dataolahpeneliti (2012)

Dari tabel 5. diperoleh nilai koefisien korelasi antar variabel, dimana koefisien korelasi antara X1 dan X2 adalah sebesar 0.8222.

Dari perhitungan pada tabel 6 dibawah ini dapat diperoleh bahwa pengaruh variabel X1 (kompetensi) terhadap Y (kepuasan) adalah sebesar 0,3833 sedangkan pengaruh variabel X2 Motivasi terhadap Y (Kepuasan) adalah sebesar 0,2793.

Tabel 6. Perhitungan Pengaruh Total Setiap Variabel Independent Terhadap Variabel Dependent

Pengaruh Variabel X1 (kompetensi) terhadap Y (kepuasan Kerja Perawat)			
Pengaruh Langsung	X1	0.487	0.2372
Pengaruh Tidak Langsung	X1 melalui X2	0.487x0.822x0.365	0.1461
Pengaruh Total			0.3833

Sumber : pengolahan data sekunder

Sedangkan secara simultan, untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja perawat dilakukan data pengolahan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dengan menggunakan SPSS for window dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Perhitungan Analisi Jalur (Path)

Model	R	R square	Adjusted R square	Std.Error of the estimate	Durbin Watson
	.814	.663	.656	505.953	.303

- a. Predictors (Constant),X2,X1
- b. Dependent Variabel Y

Sumber : Data olahpeneliti(2012)

Dilihat dari R Square menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap kepuasan kerja perawat adalah sebesar 0,663.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1,X2 (kompetensi,motivasi) terhadap Y (kepuasan Kerja) maka digunakan analisis determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$K_d = (R^2) \times 100\%$$

$$K_d = (0,663) \times 100\%$$

$$K_d = 66,3\%$$

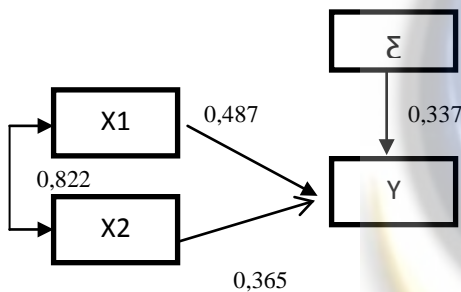
Dimana K_d = Koefisien determinasi

(R^2) = Koefisien Korelasi

Dari tabel 8 diperoleh nilai F hitung sebesar 105.105, sementara dari tabel distribusi F diketahui bahwa nilai F tabel adalah 3,08. Kriteria penolakan H_0 adalah jika F hitung lebih besar dari F tabel atau cukup dengan melihat nilai sig F Yang menunjukkan tingkat signifikansi.

Tabel 8. Hasil Perhitungan Analisis Jalur

Sumber : Data olahpeneliti(2012)



Gambar 3. Skema Koefisien Analisis Jalur Penelitian

Dampak kepuasan kerja terhadap kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil perhitungan Analisis Jalur

Model	R	R square	Adjusted R square	Std Error of the estimate	Durbin-watson
1	.895	.802	.800	452.979	0,73

Sumber : Data olahpeneliti(2012)

Dilihat dari R^2 sebesar 0,802 menunjukkan bahwa dampak dari kepuasan kerja terhadap kinerja perawat adalah sebesar 0,802 dengan demikian dapat diketahui besarnya dampak variabel Y terhadap variabel Z melalui analisis koefisiendeterminasi didapatkan hasil K_d adalah 80,2%.

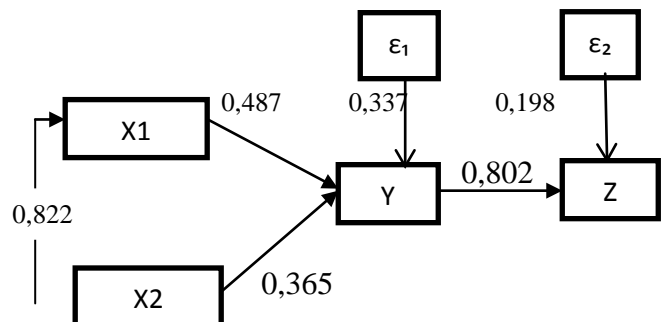
Tabel 10. Hasil perhitungan Analisis Jalur

Model	sum square	df	Mean Square	F	.sig
Regression	8.958.817	1	8958.817	436.610	.000
Residual	2.216.057	108	20.519		

Model	sum square	df	Mean Square	F	sig.
1 Regression	5.381.109	2	2.690.554	105.105	.000
Residual	2.739.073	107	25.599		
Total	8.120.182	109			
Total	11174.874	109			

Sumber : Data olahpeneliti(2012)

Dari tabel 10. diperoleh F hitung sebesar 463.610 sementara dari tabel distribusi F diketahui bahwa nilai F tabel adalah 3,08 kriteria penolakan H_0 adalah jika F hitung lebih besar dari F tabel atau cukup melihat nilai sig f yang menunjukkan tingkat signifikansi. Dari nilai F yang diperoleh maka dapat diketahui bahwa F hitung lebih besar dari F tabel sehingga H_0 ditolak yang berarti bahwa terdapat dampak positif dan signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja perawat.





Gambar 4. Skema dan koefisien Analisis Jalur Penelitian

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai peran kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja perawat RSUD Kota Bandung dalam menghadapi Asean Economic Community maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai perhitungan rata-rata dan standar deviasi diperoleh, maka dapat diketahui bahwa kompetensi para perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung berada pada kriteria sedang sampai dengan tinggi. Keadaan tersebut tentu saja belum mencerminkan kepemilikan kompetensi yang optimal, sehingga diperlukan pengembangan atau peningkatan pengetahuan dan wawasan serta penguasaan keterampilan dan keahlian dari para perawat.
2. Berdasarkan nilai perhitungan rata-rata dan standar deviasi yang diperoleh, maka dapat diketahui bahwa motivasi para perawat RSUD Kota Bandung berada pada kriteria sedang sampai tinggi. Hal tersebut karena sebagian besar perawat RSUD merasa bahwa mereka belum mampu mencapai suatu tingkat kualitas kerja yang maksimal.
3. Berdasarkan nilai perhitungan rata-rata dan standar deviasi yang diperoleh, maka dapat diketahui bahwa kepuasan kerja para perawat rumah sakit umum daerah kota Bandung berada pada kriteria tinggi sampai sangat tinggi, hal tersebut karena sebagian besar perawat telah merasa puas dalam melakukan pekerjaannya. Namun ada beberapa butir pernyataan yang dipersepsikan oleh perawat kurang memberikan kepuasan dalam pelaksanaan kerja mereka.
4. Berdasarkan nilai perhitungan rata-rata dan standar deviasi yang diperoleh, maka dapat diketahui bahwa kinerja perawat rumah sakit umum daerah kota Bandung berada pada kriteria sedang sampai tinggi. Hal tersebut karena perawat merasa kurang optimal dalam melakukan tugas keperawatannya, kurang optimalan tersebut disebabkan oleh tidak maksimalnya kompetensi yang dimiliki serta motivasi yang mendorong penciptaan prestasi kerja perawat.

5. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja perawat rumah sakit umum daerah kota Bandung baik secara simultan maupun parsial. Secara simultan dijelaskan bahwa kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh sebesar 63% terhadap kepuasan kerja. Sedangkan secara parsial kompetensi mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 38,33% dan motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 27,93%. Adapun dampak kepuasan kerja terhadap kinerja perawat sebesar 80,2%.

SARAN

Mengacu pada kesimpulan diatas berikut penulis bermaksud untuk mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Seharusnya pemerintah kota Bandung memberikan porsi perhatian dan anggaran lebih kepada rumah sakit umum daerah kota Bandung dengan maksud membangun infrastruktur pendukung pelayanan rumah sakit, menyediakan fasilitas yang lebih menunjang pelayanan termasuk untuk pemeliharaan fasilitas-fasilitas tersebut. Lebih penting adalah dengan memberikan program pendidikan dan pelatihan bagi para perawat rumah sakit guna meningkatkan kompetensi mereka.
2. Sebaiknya rumah sakit umum daerah kota Bandung memberikan layanan antar jemput bagi para pegawai khususnya bagi pegawai pada shift malam.
3. Seharusnya manajemen rumah sakit umum daerah kota Bandung memberikan pendidikan dan pelatihan yang berbeda bagi para pegawai menurut tingkatan manajerialnya karena setiap unit kerja dan jabatan yang berbeda akan membutuhkan kompetensi kerja yang berbeda pula, sehingga keberadaan para pegawai tidak hanya untuk menjalankan tugasnya secara pribadi namun juga berusaha untuk menjalankan tugasnya secara pribadi namun juga berusaha untuk memberikan kepuasan bagi para pegawai lainnya.
4. Perlu ada penilaian dan pengevaluasian terhadap kinerja para pegawai khususnya perawat di rumah sakit umum daerah kota Bandung sehingga dari

waktu ke waktu satu acuan yang dapat lebih mengarahkan para pegawai tersebut dalam meningkatkan kinerjanya.

5. Manajemen seharusnya dapat mempertimbangkan variabel-variabel di luar kompetensi dan motivasi pegawai misalnya budaya kerja yang harus disesuaikan dengan visi, misi dan tujuan organisasi, gaya kepemimpinan yang diterapkan dan lain lain yang seharusnya diperhatikan oleh manajemen rumah sakit sehingga para pegawai mendapatkan kepuasan kerja.
6. Manajemen rumah sakit sebaiknya tidak hanya memfokuskan pada peningkatan kinerja pegawainya saja tetapi juga berusaha untuk memahami situasi dan kondisi pribadi para pegawai tersebut. Karena kinerja pegawai tidak hanya didasarkan pada kepuasan kerja tapi juga dipengaruhi oleh situasi dan kondisi pribadi yang sedang dialami oleh pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi.(2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Yogyakarta : Rineka Cipta.
- As'ad. (2001). *Psikologi Industri*. Jakarta:Liberty.
- Darma, Surya.(2006). *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Davis dan Newstrom.(1985). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta:Erlangga.
- Dye, Thomas R.(2002). *Understanding of Public Policy*. New Jersey: Prentice Hall inc.
- Dharma, Agus. (1991). *Manajemen Efektivitas kerja pegawai*. Jakarta : Rajawali.
- .(2003). *Manajemen Supervisi*.Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Depkes Republik Indonesia. (1993). *Rencana Pembangunan Kesehatan menuju indonesia sehat 2010*. Jakarta.
- .(2000). *Pedoman Uraian Tugas Tenaga Perawat Di Rumah Sakit*, Tim Depkes RI cetakan keempat, Direktorat Rumah Sakit Umum dan Pendidikan Direktorat Jenderal Pelayanan Medik.Jakarta.
- .(2004). *Undang-undang No.22 dan 23 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah*.
- Gomes, Faustino cardosa. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Andi offset.
- .(2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi offset.
- Gibson, James L., dkk.(1996). *Organisasi: perilaku, struktur, proses, alih bahasa Nunuk Adiarni*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariandjana, Marihot tua effendi. *MSDM, raja grafindo persada jakarta*.
- Harold, Koonzt. Et. Al.(1990).*Management*. Yogyakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Rosdakarya.
- .(2007) *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*. Cetakan ke tujuh, Bandung: PT. Rosdakarya.
- , (2008). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis R.L. dan Jackson J.H.(2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat Patria jakarta.
- .(2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat Jakarta.
- .(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat Jakarta.
- Mathis, Robert L. (2002). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Manullang. (2005). *Manajemen personalia*,ugm press.
- Nawawi, Hadari.(2003). *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- .(2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nursalam. (2002). *Konsep Dasar Keperawatan*, Rineka cipta, Jakarta.
- Notoatmodjo.(1996). *Metode Penelitian kesehatan, setakan ke-2, rhineka cipta, Jakarta*.
- Prihadi,syaiful. *Accesmenmt center*. Jakarta:Gamedia.
- Rifa'i. (2000). *Penjaminan kualitas dalam keperawatan,cetakan kedua,EGC,Jakarta*.
- Rivai dan Basri. (2008).*Performance Appraisal* (sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkaltkan daya saing perusahaan). Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Rivai,Veithzal. *MSDM untuk perusahaan*. Jakarta:Raja Grafindo.

- Robbins, Stepen P.(1998), Perilaku Organisasi, Edisi Kedelapan, New Jersey: Prentice Hall
- Sedarmayanti. (1995). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Cetakan I.Bandung : Mizan.
- _____, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia.Cetakan ke dua. Bandung: Refika Aditama.
- Sirait,J. (2006). Pengembangan *Knowledge Management* di dalam organisasi, Bisnis, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. (1995). Filsafat Administrasi. Jakarta : Gunung Agung.
- Spencer, M.Lyle and spencer, M.Signe. (1993).*competence at work:model of superior.*
- Sri,T. 2006. Pengantar Keperawatan,cetakan kedua EGC,Jakarta.
- Sugiyono.(1999) Metode Penelitian Administrasi. Bandung : Alfabeta.
- _____.(2008). Metode Penelitian Administrasi. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno,Edy,(2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Graha Ilmu
- Thomas C, Alewine.(2002). Seri Manajemen Sumber Daya Manusia "Kinerja Performance"(Ed), Penilaian Kinerja dan Standar Kinerja. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Umar, Husein.(2008). Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Werther, B. William and Davis Keith, (1996). Personnel management And Human Resource. Ed 2, Singapore: McGraw-Hill Book Company
- Winardi.(2008). Motivasi pemotivasian dalam Manajemen. Jakarta : RajaGrafindo Persada

Sumber lain:

- Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A tahun 2003
- Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negeri Nomor: 46A Tahun 2005. (2006:47) tentang pengertian Kompetensi adalah :
- Luthans (1998) kepuasan kerja Kompetensi (<http://psikologiindustri-kesipahada.blogspot.com/2009>)
- Undang-Undang No 22 dan 23 tahun 2004 tentang pemerintah Daerah dan Perimbangan keuangan pemerintah pusat dan daerah.