

HUBUNGAN MOTIVASI EKSTRINSIK KINERJA PETUGAS KESEHATAN TERHADAP KETIDAK LENGKAPAN PENGISIAN BERKAS REKAM MEDIS RAWAT JALAN DI RSUD PETALA BUMI PROVINSI RIAU TAHUN 2018

Wen Via Trisna

Program Studi Rekam Medis dan Informasi Kesehatan, STIKes Hang Tuah Pekanbaru
Jl. Mustafa Sari No 5, Tangkerang Selatan, Pekanbaru
wenvia@htp.ac.id

Abstract

Factors that affect the achievement of one of them is the work motivation. Extrinsic motivation is an encouragement that makes a person more enthusiastic in completing a job. RSUD Petala Bumi still has a high percentage of incompleteness, this is due to the low performance of medical record officers and health workers who are suspected as a result of low motivation of work. The purpose of this research is to know the correlation between relationship of extrinsic motivation of health officer performance to incomplete filling of outpatient medical record file at rsud petala bumi riau province. This research method is Quantitative research, with sample of research consist of 34 people. Instrument of research by using questioner. Data processing techniques used are statistical techniques, data analysis ie univariate and bivariate analysis. The result of research for work performance relation on performance there are 16 respondents (84,2%). Relation of compensation to health officer performance, Compensation is not good there are 16 respondents (80,0%). The relationship of supervision to the performance of health personnel. of respondents who supervise is not good there are 17 respondents (77,3%) with performance of health officer is not good. Conclusion of research, There is relation of work performance to health officer performance in RSUD Petala Bumi Riau Province. There is a compensation relationship to the performance of health workers in RSUD Petala Bumi Riau Province. There is a supervisory relationship to the performance of health workers in RSUD Petala Bumi Riau Province.

Keyword : *extrinsic motivation, performance, incomplete filling out of file medical record*

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah suatu organisasi yang melalui tenaga medis profesional yang terorganisir serta sarana kedokteran yang permanent menyelenggarakan pelayanan kedokteran, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosis serta pengobatan penyakit yang diderita oleh pasien (Azwar, 2011). Menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit diperlukan suatu bagian yang penting, yaitu rekam medis. Pelaksanaan perekam medis di rumah sakit dipengaruhi oleh motivasi. Standar prosedur operasional yang ditetapkan rumah sakit bagi an rekam medis memberikan kemudahan dalam melakukan *Pekerjaan*. Pemahaman terhadap *job description* yang dibebankan kepadanya akan mempengaruhi pelaksanaannya sehingga petugas harus memiliki motivasi tinggi untuk melaksanakan kinerjanya.

Menurut Suwatno (2011), faktor yang mempengaruhi motivasi terdiri dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi *ekstrinsik* merupakan motivasi yang berasal dari luar. Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang lebih bersemangat

dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Motivasi ekstrinsik dimulai dari aktivitas yang dimulai dan diteruskan dari dorongan luar yang tidak berkaitan dengan dirinya.

Berdasarkan penelitian Fotuho Waruwu (2017) bahwa Motivasi *Ekstrinsik* merupakan langkah-langkah yang dilakukan untuk mencapai tujuannya, memenuhi sasarnya serta mendapatkan penghargaan atau menyelesaikan *deadline* yang dimikinya. Seseorang akan termotivasi untuk bekerja apabila ada penghargaan yang diberikan atas pencapaian kerjanya yang maksimal.

Rumah Sakit Petala Bumi ditetapkan sebagai rumah sakit kelas C melalui keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia NO.HK.03.05/1/8000/2010 tentang penetapan kelas Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Kota Pekanbaru Provinsi Riau dengan tugas dan fungsi serta upaya dalam pelayanan kesehatan perorangan, pusat rujukan dan merupakan tempat institusi pendidikan kesehatan.

Tabel 1
Ketidak Lengkapan Pengisian Berkas Rekam Medis di RSUD Petala Bumi
Provinsi Riau Tahun 2018

| No | No RM | Lengkap | Tidak Lengkap |
|-------|----------|---------|---------------|
| 1 | 82 49 00 | | √ |
| 2 | 56 48 00 | | √ |
| 3 | 00 48 00 | | |
| 4 | 99 52 01 | √ | |
| 5 | 92 45 06 | | √ |
| 6 | 86 43 01 | √ | |
| 7 | 33 79 01 | √ | |
| 8 | 39 37 03 | √ | |
| 9 | 46 63 03 | | √ |
| 10 | 81 62 03 | √ | |
| 11 | 81 61 05 | √ | |
| 12 | 55 73 05 | | √ |
| 13 | 42 71 05 | | √ |
| 14 | 13 48 09 | | √ |
| 15 | 57 34 04 | | √ |
| 16 | 04 98 02 | √ | |
| 17 | 57 98 03 | √ | |
| 18 | 47 60 02 | | √ |
| 19 | 99 70 02 | | √ |
| 20 | 13 77 04 | | √ |
| Total | | 40% | 60% |

Sumber : RSUD Petala Bumi Provinsi Riau 2018

Berdasarkan hasil survai awal di Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau, terdapat ketidak lengkapan pada pengisian berkas rekam medis yang berjumlah 20 berkas rekam medis, dan dari hasil analisa tersebut terdapat 40% ketidak lengkapan dalam pengisian berkas rekam medis pada catatan keperawatan dari ketidak lengkapan pengisian berkas rekam medis tersebut terdapat pada perawat yang bertugas di poli rawat jalan, dan 20% terdapat pada petugas rekam medis terhadap ketidak lengkapan pengisian berkas rekam. medis, dan 40% terdapat pengisian berkas rekam medis yang lengkap. Dalam pengisian berkas rekam medis tersebut berdampak kurang baik dalam proses pelayanan kesehatan, tingginya persentasi tidak lengkap merupakan rendahnya kinerja petugas rekam medis dan petugas kesehatan yang bertugas di poli rawat jalan yang diduga sebagai akibat

rendahnya motivasi kerja. Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja petugas kesehatan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila kurangnya motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan untuk mencapai suatu tujuan. Permasalahan inilah yang mendorong penulis melakukan penelitian tentang judul “Hubungan Motivasi Ekstrinsik Kinerja Petugas Kesehatan Terhadap Ketidakeengkapan Pengisian Berkas Rawat Jalan Di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2018”.

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *crosssectional* yaitu penelitian yang dilakukan pada waktu yang bersamaan. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2018 pada bulan April-Mei 2018. Populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga rekam medis dan perawat yang bertugas di rawat jalan Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2018 dengan jumlah sampel sebanyak 34 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Total Sampling*.

HASIL

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah umur, jenis kelamin, pendidikan, dan jabatan di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2018. Hasil dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2
Karakteristik Responden di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2018

| No | Karakteristik | n | % |
|----|---------------|----|------|
| 1 | Umur | | |
| | 25 – 30 Tahun | 20 | 58,8 |
| | 31 - 40 Tahun | 14 | 41,2 |
| 2 | Jenis Kelamin | | |
| | Laki-laki | 10 | 29,4 |
| | Perempuan | 24 | 70,6 |
| 3 | Pendidikan | | |
| | DIII RM | 9 | 26,5 |
| | DIII Bidan | 7 | 20,6 |
| | Perawat | 14 | 41,2 |
| | SLTA | 4 | 11,8 |
| 4 | Jabatan | | |
| | Rekam Medis | 17 | 50,0 |
| | Perawat | 17 | 50,0 |

Sumber : Kuesioner 2018

Berdasarkan karakteristik responden tersebut mayoritas responden berada di umur 20-30 tahun dengan frekuensi 58.8%. pada jenis kelamin mayoritasnya adalah perempuan 70.6%. Pendidikan yang terbanyak adalah perawat sebesar 41,2%. Sedangkan jabatan antara rekam medis dan perawat sama 50%.

Analisis Univariat

Analisis univariat bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik masing-masing variabel yang diteliti antara lain variabel kinerja, prestasi kerja dan kompensasi di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2018. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel:

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Variabel Dependen dan Independen Pada Petugas Kesehatan di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2018

| N o | Kategori | N | % |
|--------|----------------|----|------|
| 1 | Kinerja | | |
| | Tidak baik | 20 | 58,8 |
| | Baik | 14 | 41,2 |
| | Total | 34 | 100 |
| 2 | Prestasi Kerja | | |
| | Tidak baik | 19 | 55,9 |
| | Baik | 15 | 44,1 |
| | Total | 34 | 100 |
| 3 | Kompensasi | | |
| | Tidak sesuai | 20 | 58,8 |
| | Sesuai | 14 | 41,2 |
| | Total | 34 | 100 |
| 4 | Supervisi | | |
| | Tidak baik | 22 | 64,7 |
| | Baik | 12 | 35,3 |
| | Total | 34 | 100 |

Sumber kuesioner 2018

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa proporsi responden berdasarkan kinerja petugas kesehatan sebanyak 20 (58,8%) responden yang tidak baik dan sebanyak 14 (41,2%) responden yang baik. Proporsi responden berdasarkan prestasi kerja sebanyak 19 (55,9%) responden yang tidak baik dan sebanyak 15 (44,1%) responden yang baik. Proporsi responden berdasarkan kompensasi sebanyak 20 (58,8%) responden yang tidak sesuai dan sebanyak 14 (41,2%) responden yang sesuai. Proporsi responden berdasarkan supervisi sebanyak 22 (64,7%) responden yang tidak baik dan sebanyak 12 (35,3%) responden yang baik.

Analisis Bivariat

Analisis bivariat dalam penelitian ini untuk melihat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel independen terdiri dari prestasi kerja, kompensasi dan supervisi. Sedangkan variabel dependen adalah kinerja.

a. Hubungan prestasi kerja terhadap kinerja petugas kesehatan

Tabel 4
Hubungan prestasi kerja terhadap kinerja petugas kesehatan Di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2018

| Prestasi Kerja | Kinerja | | | | Total | | OR (95%CI) | P value |
|----------------|------------|------|------|------|-------|-------|-----------------------|---------|
| | Tidak Baik | | Baik | | N | % | | |
| | n | % | n | % | | | | |
| Tidak Baik | 1 | 84,6 | 3 | 15,8 | 19 | 100,0 | 14,667 (2,727-78,877) | 0,002 |

| | | | | | | |
|--------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|--------------|
| Baik | 4 | 26,7 | 1 | 73,3 | 15 | 100,0 |
| Total | 20 | 50,0 | 14 | 50,0 | 34 | 100,0 |

Sumber kuesioner 2018

Dari Tabel 4 diperoleh bahwa dari 19 responden yang prestasi kerja tidak baik terdapat 16 responden (84,2%) dengan kinerja petugas kesehatan tidak baik, sedangkan dari 15 responden yang prestasi kerja baik terdapat 4 responden (26,7%) dengan kinerja petugas kesehatan tidak baik. Hasil uji statistik diperoleh p value=0,002 atau $P<0,05$ maka dapat disimpulkan ada hubungan antara prestasi kerja dengan kinerja petugas kesehatan tentang ketidak lengkapan pengisian berkas rekam medis di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2018 didapat OR (95% CI) =14,667 (2,727-78,877) artinya responden dengan prestasi kerja tidak baik berpeluang 14,6 kali dengan kinerja petugas tidak baik dibandingkan dengan responden yang prestasi kerja baik.

b. **Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Petugas Kesehatan**

Tabel 5
Hubungan prestasi kerja terhadap kinerja petugas kesehatan
Di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2018

| Kompensasi | Kinerja | | | | Total | | OR (95%CI) | P value |
|--------------|------------|-------------|-----------|-------------|-----------|--------------|-----------------------|---------|
| | Tidak Baik | | Baik | | N | % | | |
| | n | % | n | % | | | | |
| Tidak Baik | 16 | 80,0 | 4 | 20,0 | 20 | 100,0 | 10,000 (2,028-49,298) | 0,008 |
| Baik | 4 | 28,6 | 10 | 71,4 | 14 | 100,0 | | |
| Total | 20 | 58,8 | 14 | 41,2 | 34 | 100,0 | | |

Sumber kuesioner 2018

Dari Tabel 5 diperoleh bahwa dari 20 responden yang kompensasi tidak baik terdapat 16 responden (80,0%) dengan kinerja petugas kesehatan tidak baik, sedangkan dari 14 responden yang kompensasi baik terdapat 4 responden (28,6%) dengan kinerja petugas kesehatan tidak baik. Hasil uji statistik diperoleh p value=0,008 atau $P<0,05$ maka dapat disimpulkan ada hubungan antara kompensasi dengan kinerja petugas kesehatan tentang ketidak lengkapan pengisian berkas rekam medis di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2018 didapat OR (95% CI) =10,000 (2,028-49,298) artinya responden dengan kompensasi tidak baik berpeluang 10 kali dengan kinerja petugas tidak baik dibandingkan dengan responden yang kompensasi baik.

c. **Hubungan supervisi terhadap Kinerja Petugas Kesehatan**

Tabel 6
Hubungan prestasi kerja terhadap kinerja petugas kesehatan
Di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2018

| Supervisi | Kinerja | | | | Total | | OR (95%CI) | P value |
|-----------|------------|---|------|---|-------|---|------------|---------|
| | Tidak Baik | | Baik | | N | % | | |
| | n | % | n | % | | | | |
| | | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|--------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|--------------|---------------|-------|
| Tidak Baik | 17 | 77,3 | 5 | 20,0 | 22 | 100,0 | 10,200 | |
| Baik | 3 | 25,0 | 9 | 71,4 | 12 | 100,0 | (1,971-2,775) | 0,009 |
| Total | 20 | 58,8 | 14 | 41,2 | 34 | 100,0 | | |

Sumber kuesioner 2018

Dari Tabel 6 diperoleh bahwa dari 22 responden yang supervisi tidak baik terdapat 17 responden (77,3%) dengan kinerja petugas kesehatan tidak baik, sedangkan dari 12 responden yang supervisi baik terdapat 3 responden (25%) dengan kinerja petugas kesehatan tidak baik. Hasil uji statistik diperoleh p value=0,005 atau $P<0,05$ maka dapat disimpulkan ada hubungan antara supervisi dengan kinerja petugas kesehatan tentang ketidak lengkapan pengisian berkas rekam medis di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2018 didapat OR (95% CI) =10,200 (1,971-2,775) artinya responden dengan supervisi tidak baik berpeluang 10 kali dengan kinerja petugas tidak baik dibandingkan dengan responden yang supervisi baik.

PEMBAHASAN

a. Hubungan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Petugas Kesehatan

Berdasarkan hasil penelitian di dapat hasil uji statistik *Chi Square* diperoleh p value=0,002 atau $P<0,05$ maka dapat disimpulkan ada hubungan anatara prestasi kerja dengan kinerja petugas kesehatan tentang ketidak lengkapan pengisian berkas rekam medis di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2018 didapat OR (95% CI)= 14,667 (2,727-78,877) artinya responden yang prestasi kerja tidak baik berpeluang 14,6 kali dengan kinerja petugas tidak baik dibandingkan dengan responden yang prestasi kerja baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rina Winarni (2016) dkk, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan Denisi dan Pritchard dalam Selvarajan dan Cloninger mengenai penelitian penilaian kinerja yang menunjukkan bahwa karakteristik penilaian kinerja dapat menimbulkan reaksi positif karyawan untuk penilaian kinerja yang pada gilirannya dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.10,20,21 Dari jawaban kuesioner diperoleh penilaian kinerja memperoleh skor 389,5 atau 76,37% yang artinya secara kualitatif masuk dalam kategori baik tanggapannya. Selanjutnya, diketahui pula indikator yang memiliki skor terendah terdapat pada penilaian kinerja dibebankan berdasarkan risiko kerja (72,55%).

Prestasi kerja (*performance appraisal*) merupakan suatu kegiatan dan hasil kerja yang telah dicapai ataupun ditunjukkan oleh seseorang di dalam tugas pekerjaan (Danang, 2012). Dapat dikatakan pula bahwa prestasi kerja merupakan suatu penampilan dalam melaksanakan pekerjaannya. Manajemen maupun karyawannya perlu memberikan perencanaan tentang kerja mereka.

Berdasarkan asumsi peneliti untuk hubungan prestasi kerja terhadap petugas kesehatan bahwa hubungan prestasi kerja terhadap kinerja petugas kesehatan masih kurang baik. Terlihat dari presentasi ketidak lengkapan pengisian berkas rekam medis.

b. Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Petugas Kesehatan

Berdasarkan hasil penelitian didapat hasil uji statistik diperoleh p value = 0,008 atau $P <0,05$ maka dapat disimpulkan ada hubungan anatara kompensasi dengan kinerja petugas kesehatan tentang ketidak lengkapan pengisian berkas rekam medis di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2018 didapat OR (95% CI) = 10,000 (2,028-49,298) artinya responden yang kompensasi tidak baik berpeluang 10 kali dengan kinerja petugas tidak baik dibandingkan dengan responden yang kompensasi baik.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh riski suprana dkk, Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, menurut Simamora (2004) dikutip dalam penelitian riski suprana dkk, menyatakan bahwa kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan-karyawan. Sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dalam hal kompensasi dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka.

Apabila sistem kompensasi telah mampu menciptakan kondisi seperti di atas maka karyawan akan senang hati memenuhi permintaan pihak manajemen untuk bekerja secara optimal. Secara sederhana kepuasan kompensasi akan menimbulkan peningkatan kinerja bagi karyawan.

Kompensasi merupakan suatu imbalan yang telah diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja ataupun pengabdian mereka. Dalam suatu organisasi masalah kompensasi merupakan hal yang sangat wajar, namun yang paling penting bagi karyawannya maupun organisasi itu sendiri. Pemberian imbalan kepada karyawannya mempunyai dasar yang logis dan rasional (Notoadmodjo, 2009).

Berdasarkan asumsi peneliti terhadap hubungan kompensasi terhadap kinerja petugas kesehatan masih terdapat kompensasi yang kurang baik sehingga berakibat pada motivasi kinerja petugas berkurang.

c. **Hubungan Supervisi terhadap Kinerja Petugas Kesehatan**

Berdasarkan hasil penelitian di dapat hasil uji statistik *Chi Square* diperoleh *p value* = 0,005 atau $P < 0,05$ maka dapat disimpulkan ada hubungan anatara supervise dengan kinerja petugas kesehatan tentang ketidak lengkapan pengisian berkas rekam medis di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2018 didapat $OR (95\% CI) = 10,200(1,971-2,775)$ artinya responden yang supervise tidak baik berpeluang 10,2 kali dengan kinerja petugas tidak baik dibandingkan dengan responden yang supervise baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Goziyan dkk, hasil penelitian diketahui persentase rata-rata pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan sebelum pelatihan supervisi keperawatan di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Bantul sebesar 42,6%, dan setelah pelatihan diperoleh sebesar 51,4%. Berdasarkan hasil uji statistik dengan *pairedt-test* diketahui *p value* untuk efektivitas penerapan supervisi kepala ruang terhadap pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Bantul sebesar 0,002 ($p < 0,05$).

Supervisi merupakan suatu usaha untuk mengarahkana anggota dibagian unit kerja untuk kontribusi secara Positif, agar tujuan organisasi tercapai (Ilyas,2012). Supervisi juga bisa diartikan sebagai pengawasan, pembinaan dan bimbingan teknis yang diberikan supervisor terhadap petugas kesehatan dalam memberikan pelayanan,guna menujung kelancaran pelaksanaan tugas rekam medis dan petugas keperawatan.

Berdasarkan asumsi peneliti untuk hubungan supervisi terhadap kinerja petugas kesehatan masih kurang baik, hal ini mungkin disebabkan kurangnya pelatihan terhadap peugas kesehatan sehingga dalam kontribusinya masih perlu adanya pelatihan secara berkala baik untuk petugas rekam medis maupun perawat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan motivasi *ekstrinsik* kinerja petugas kesehatan terhadap ketidaktuntasan pengisian berkas rekam medis Rawat Jalan di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2018, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada hubungan prestasi kerja terhadap kinerja petugas kesehatan di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2018.
2. Ada hubungan kompensasi terhadap kinerja petugas kesehatan di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2018.
3. Ada hubungan supervisi terhadap kinerja petugas kesehatan di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2018.

DAFTAR PUSTAKA

- Astrini, R. (2012). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan negara dan lelang makassar 2012*. Skripsi diterbitkan. Fakultas Kedokteran Hasanuddin.
- Depkes RI. (2006). *Pedoman Penyelenggaraan dan Prosedur Rekam Medis Rumah Sakit di Indonesia Revisi II*. Jakarta : Direktorat Jendral Bina Pelayanan Medik.
- Gahayu, S, A. (2015). *Metodelogi Penelitian Kesehatan Masyarakat*. Yogyakarta : Budi Utama.
- Goziyan, Dkk. *Efektivitas penerapan supervisi kepala ruang terhadap pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul*. (Online).
- Havija, S, Dkk. (2016). *Hubungan fungsi supervisi kepala ruangan dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di RSUD dr. Piirngadi Medan*. (Online).
- Ilyas, Y. (2012). *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*, Depok : Fakultas Kesehatan masyarakat.
- (2001). *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian*. Depok : Pusat Ekonomi Kesehatan.
- Mangkunegara, P, A. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT Refika Aditama
- Notoatmodjo, S (2009). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- (2012). *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- (2005). *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Rustiyanto, E (2009). *Etika Propesi Perkam Medis dan Informasi Kesehatan*. Yogyakarta: Politeknik Kesehatan.
- Riski S, Dkk, (2012). *Analisis pengaruh kepuasan kompensasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan*. (Online). <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>. volume 1.
- Sedarmayanti, (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Suwatno, (2011). *Manajemen sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publikdan Bisnis*, Bandung : Alfa Beta.
- Sunyato, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS (Centre For AkademikPublishing Service).

- Saryono .(2011). *Metodelogi Penelitian Kesehatan*. Jogjakarta: CAPS (Centre For Akademik Publishing Service).
- Sugiyono. (2014). *Metodelogi penelitian kesehatan*. Bandung: Alfabeta.
- Undang- undang, (2009). *Undang-Undang Kesehatan RI No 36 Tentang Tenaga Kesehatan*.
- Putro, Anggoro,Y,N.(2017). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan out sourcing tahun 2017*. Skripsi diterbitkan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia. No.55/MENKES/PER/III/2013. Tentang Tenaga Kesehatan.
- Praseto, R. *Pengaruh Motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. (Online). <http://mahasiswa.dinus.ac.id/docs/skripsi/jurnal/111742>. Diakses 16 Maret 2018.
- Wirawan .(2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Waruwu, Fotuho. (2017). *Analisis Tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan*. <http://journal.maranatha.edu/jmm>. Diakses tanggal 04 April 2018