
Analisis Hubungan Antara Kompensasi, Tanggung Jawab dan Aspek Sosial dengan Motivasi Perawat dalam Pengisian Rekam Medik di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sultan Suriansyah Banjarmasin

Sulastri¹, Elly Nurachmah², M. Syafwani³

^{1,2,3} Program Pasca Sarjana, Universitas Muhammadiyah Banjarmasin, Banjarmasin, Indonesia

E-mail: ajenglastric@gmail.com¹, ellynur08@yahoo.co.id², m.syafwanibjm@gmail.com³

Article History:

Received: 10 Oktober 2024

Revised: 28 Oktober 2024

Accepted: 31 Oktober 2024

Keywords: *Kompensasi, Tanggung Jawab, Aspek Sosial, Motivasi*

Abstract: *Rekam Medis Yang Lengkap Dan Akurat Merupakan Aspek Krusial Dalam Pelayanan Kesehatan. Namun, Pengisian Rekam Medis Oleh Perawat Sering Kali Tidak Optimal. Penelitian Ini Bertujuan Untuk Menganalisis Hubungan Antara Kompensasi, Tanggung Jawab, Dan Aspek Sosial Dengan Motivasi Perawat Dalam Pengisian Rekam Medik di Ruang Rawat Inap RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin. Penelitian Ini Bertujuan Untuk Mengetahui Hubungan Antara Kompensasi, Tanggung Jawab, Dan Aspek Sosial Dengan Motivasi Perawat Dalam Pengisian Rekam Medik, Serta Menentukan Faktor Yang Paling Dominan. Penelitian Ini Menggunakan Metode Kuantitatif Dengan Desain Deskriptif Korelasional. Sampel Terdiri Dari 99 Perawat Rawat Inap Yang Dipilih Dengan Teknik Simple Random Sampling. Data Dianalisis Menggunakan Uji Chi-Square Dan Regresi Linier Berganda. Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Kompensasi ($P=0,000$), Tanggung Jawab ($P=0,000$), Dan Aspek Sosial ($P=0,000$) Memiliki Hubungan Yang Signifikan Dengan Motivasi Perawat Dalam Pengisian Rekam Medik. Kompensasi Merupakan Faktor Yang Paling Dominan Dengan Koefisien Beta Tertinggi (0,901). Kompensasi, Tanggung Jawab, Dan Aspek Sosial Berperan Penting Dalam Meningkatkan Motivasi Perawat Dalam Pengisian Rekam Medik. Peningkatan Kompensasi, Penguatan Tanggung Jawab, Dan Perbaikan Aspek Sosial Dapat Menjadi Strategi Efektif Untuk Optimalisasi Pengisian Rekam Medik Dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Kesehatan.*

PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan merupakan salah satu upaya untuk mewujudkan kehidupan yang sehat melalui pemanfaatan pelayanan kesehatan. Investasi dalam pembangunan kesehatan dan kesejahteraan sosial masyarakat merupakan investasi yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Salah satu komponen kesejahteraan yang harus dicapai sesuai dengan tujuan bangsa Indonesia adalah penyediaan pelayanan kesehatan yang prima. Negara berkewajiban untuk menyediakan sarana pelayanan publik dan sarana pelayanan kesehatan yang bermutu. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang dapat berupa berbagai macam bentuk pelayanan kesehatan merupakan tanggung jawab rumah sakit. Oleh karena itu, rumah sakit sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam mengelola kesehatan masyarakat memiliki kewajiban untuk terus meningkatkan mutu sarana, pelayanan, dan kemandirian yang diberikannya. Rumah sakit harus memiliki manajemen yang efektif agar mampu menghasilkan efisiensi dan mencapai mutu pelayanan yang prima. Rumah sakit merupakan salah satu pelaku usaha yang kompetitif dalam industri pelayanan kesehatan.

Indonesia sekarang ini telah masuk ke zaman globalisasi mana segala aspek kehidupan sudah mengalami kemajuan teknologi informasi dan komunikasi. Dengan adanya persaingan pasar bebas mengharuskan sektor usaha kesehatan dalam hal ini rumah sakit untuk selalu kreatif dan inovatif dalam mengelola bisnis kesehatannya. Oleh sebab itulah manajemen pengelolaan rumah sakit harus lebih profesional agar bisa bertahan dalam persaingan global sekarang ini. Permasalahan nasional yang dihadapi adalah semakin meningkatnya kebutuhan kesehatan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, yang mengakibatkan diperlukannya sumber daya kesehatan yang besar untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Mengingat kondisi sumber daya seperti sumber daya manusia, dana, sarana, ilmu pengetahuan dan teknologi, manajemen, bahan kesehatan hingga obat-obatan, dan lain-lain masih terbatas, maka kesenjangan antara kebutuhan dan sumber daya cenderung semakin lebar. Hal ini disebabkan oleh semakin banyaknya masyarakat yang memanfaatkan layanan, tetapi permintaan layanan belum sebanding dengan jumlah sumber daya yang tersedia atau kualitas upaya yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Rumah sakit sendiri akhir-akhir ini banyak mendapatkan tanggapan negatif dari masyarakat. Melihat banyaknya keluhan dari masyarakat yang merasa tidak puas terhadap layanan rumah sakit baik dari segi kualitas, fasilitas, keahlian, maupun biaya, maka rumah sakit dituntut untuk segera melakukan manajemen yang efektif guna mengembangkan dan mengkaji permasalahan yang dialami oleh organisasi. Selain itu, rumah sakit harus mampu memenuhi komitmen sosialnya secara lebih efektif agar dapat melayani masyarakat dengan lebih baik, terutama pada saat terjadi kedaruratan. Masyarakat dapat menerima gagasan bahwa rumah sakit tidak dapat menjadi organisasi yang merugi.

Kemampuan untuk menyusun sistem rekam medis yang baik merupakan salah satu keterampilan yang perlu dimiliki oleh rumah sakit sebagai fasilitas kesehatan untuk meningkatkan mutu layanan kesehatan yang diberikannya. Peningkatan tersebut harus diawali dengan kemampuan dan motivasi tenaga medis dalam memberikan layanan kepada pasien. Agar rekam medis dapat dikatakan bermutu, maka harus memuat informasi yang cukup akurat mengenai identitas pasien, diagnosis, perkembangan penyakit, proses pengobatan, dan tindakan medis yang dilakukan oleh dokter. Rekam medis pasien harus disimpan dengan cara yang teratur, terorganisasi dengan baik, serta mudah diakses dan dievaluasi.

Sejak pasien masuk ruang rawat inap hingga perawatan selesai, Unit Rawat Inap bertanggung jawab atas seluruh layanan klinis yang diberikan kepada pasien. Seluruh tindakan

yang dilakukan kepada pasien saat menjalani terapi dituangkan dalam dokumen rekam medis. Agar data yang tercantum dalam dokumen rekam medis lengkap, dokumen yang memuat rekam medis pasien yang telah selesai dirawat dikirimkan ke Subbagian Rekam Medis paling lambat satu hari setelah batas akhir penyerahan.

Identitas pasien, pemeriksaan, perawatan, perilaku, dan layanan lain yang telah diberikan kepada pasien merupakan hal-hal yang didokumentasikan dan dicatat dalam rekam medis. Selain itu, rekam medis dapat berfungsi sebagai media komunikasi antara tenaga medis dengan staf rumah sakit yang melaksanakan layanan medis lainnya. Departemen Kesehatan (Depkes) (2006) memandang tujuan utama rekam medis (kertas) adalah penyampaian data dan informasi tentang perawatan pasien. Dalam kaitannya dengan proses pelayanan yang dilakukan oleh tenaga medis dan mutu pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit, kelengkapan kertas yang menyusun rekam medis merupakan hal yang sangat penting. Baik itu informasi yang dikumpulkan dari pasien, pemikiran dokter, pemeriksaan dan aktivitas dokter, atau komunikasi antara tenaga medis dan tenaga kesehatan, rekam medis yang baik adalah rekam medis yang memiliki semua informasi yang diperlukan (Sampurna et al., 2005). Oleh karena itu, setiap rumah sakit selalu mengacu pada pedoman atau petunjuk teknis pengelolaan rekam medis yang disusun oleh rumah sakit yang bersangkutan dalam hal pengelolaan rekam medis.

Pengelolaan rekam medis di rumah sakit bertujuan untuk membantu terlaksananya tertib administrasi agar tujuan rumah sakit tercapai dengan baik, salah satunya adalah peningkatan mutu pelayanan medis di rumah sakit. Rumah sakit perlu memiliki pengelolaan rekam medis yang efektif dan efisien agar mutu pelayanan tetap terjaga. Perawat perlu memiliki rekam medis yang tidak hanya tersusun dengan baik, tetapi juga mudah diakses, mudah digunakan, mudah ditelusuri (ditemukan kembali), dan memuat semua informasi yang diperlukan (Siregar, 2004). Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) telah menetapkan standar praktik keperawatan. Standar tersebut mengacu pada tahapan proses keperawatan, yaitu pengkajian, diagnosis keperawatan, perencanaan, implementasi, dan evaluasi. Rekam medis yang berkaitan dengan asuhan keperawatan digunakan untuk mencatat dan menyimpan tindakan yang dilakukan oleh staf keperawatan dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Data sekunder diperoleh dari hasil kajian praktik klinis keperawatan dalam praktik profesi keperawatan tahun 2018 terkait dokumentasi keperawatan di RSD Idaman Kota Banjarbaru. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Yustin Ari Prihandin (2020) di RSD Idaman Banjarbaru, masih terdapat data pengkajian yang belum terisi pada asuhan keperawatan terutama pada status pasien dengan presentase 63,89% dan untuk evaluasi keperawatan masih terdapat berkas yang belum terisi lengkap sebanyak 51,33 persen dari total keseluruhan. 3) Angka tersebut belum mencapai target yang ditetapkan yaitu seratus persen. Pengolahan data rekam medis meliputi tahapan: assembling, coding, analyze, dan filling. Karena dalam pelaksanaan filling tidak terdapat koordinator atau petugas tetap, maka filling dilakukan oleh petugas dari bagian lain yang memiliki tanggung jawab ganda. Pada saat proses pengolahan rekam medis di bagian assembling, terdapat beberapa berkas rekam medis yang diterima yang belum lengkap. Penulisan nama dokter kurang spesifik sehingga dapat menyulitkan petugas dalam menyelesaikan tugasnya. Jika berbicara mengenai bagian Pelaporan Data Rekam Medis, hal tersebut dilakukan oleh petugas yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak terkait dengan rekam medis. Selain itu, dalam pelaksanaan koding, petugas medis sering lupa mengisi diagnosis pasien. Hal ini tentu saja membuat petugas kewalahan karena pelaksanaan koding dilihat dari diagnosis utama. Analisis dilakukan terhadap berkas rekam medis dengan terlebih dahulu menentukan sejauh mana kelengkapan berkas. Hal ini memungkinkan dilakukannya perhitungan persentase kelengkapan berkas yang kemudian dibagi

dengan jumlah pasien atau jumlah berkas yang dapat diakses. Berkas rekam medis yang menumpuk dikarenakan adanya keterlambatan, dan sebelumnya terjadi perubahan alur penyaluran rekam medis yang menjadi kendala terjadinya penumpukan berkas. Jika berkas tidak lengkap, berkas dikembalikan ke ruangan, dan jika berkas lengkap, berkas langsung disimpan di ruang penyimpanan. Tantangan dalam pelaksanaan analisis adalah berkas rekam medis yang menumpuk.

Memotivasi individu agar berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi sangatlah penting. Hal ini disebabkan karena motivasi merupakan faktor yang menentukan bagaimana orang berperilaku ketika mereka bekerja; dengan kata lain, perilaku secara langsung mencerminkan motivasi. Menurut Hafidzi dkk. (2019: 52), motivasi didefinisikan sebagai penyediaan kekuatan pendorong yang mengembangkan antusiasme seseorang untuk bekerja. Hal ini memungkinkan individu untuk berkolaborasi satu sama lain, bekerja secara efisien, dan terintegrasi dengan semua upaya mereka untuk mencapai kepuasan. Dalam hal membuat seseorang pergi bekerja, motivasi merupakan salah satu faktor terpenting. Menurut Sedarmayanti (2017: 154), motivasi adalah kekuatan yang memotivasi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tidak, dan itu adalah kekuatan yang ada baik secara internal maupun eksternal, dan mungkin baik atau negatif. Dorongan, kegembiraan kerja, atau pendorong antusiasme kerja dapat diciptakan oleh apa pun yang disebut sebagai motivasi.

Menurut Irviani dan Fauzi (2018:89), motivasi merupakan suatu proses yang menggerakkan, menuntun, dan terus menerus mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja petugas rawat inap ditunjukkan dengan kelengkapan pengisian dan ketepatan pengembalian dokumen rekam medis rawat inap ke unit rekam medis sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh rumah sakit. Namun, ada kalanya pelaksanaan pengisian rekam medis tidak dilakukan dengan baik. Rekam medis yang tidak memiliki informasi akan berdampak pada pelayanan yang diberikan. Dengan data medis pasien, tenaga medis dapat menilai perkembangan pasien dan menentukan tindakan yang tepat. Rekam medis yang tidak lengkap juga akan berdampak pada sisi administratif, yaitu biaya yang harus dibayarkan harus sesuai dengan jumlah tindakan yang tercantum dalam rekam medis pasien. Dalam kasus yang jarang terjadi, petugas medis yang memberikan pelayanan langsung kepada pasien dapat menghadapi risiko akibat ketidaklengkapan rekam medis. Hal ini dikarenakan rekam medis memiliki peran yang sangat penting dalam sistem hukum sebagai alat bukti yang penting dan tercatat. Persoalan tersebut menyoroti sejumlah unsur yang berkaitan dengan kelengkapan pengisian berkas rekam medis dan kecepatan pengembaliannya. Faktor-faktor tersebut meliputi perilaku (tanggung jawab), suasana kerja (aspek sosial), peraturan, dan insentif (kompensasi). Kinerja pegawai dalam pengisian berkas rekam medis kemungkinan besar berkaitan dengan kompensasi yang menjadi salah satu faktornya. Menurut Handoko (2001:30), kompensasi merupakan unsur pendorong yang cukup besar dalam menggerakkan seseorang untuk bekerja. Hal ini disebabkan karena manusia memiliki tuntutan yang harus dipenuhi. Menurut Hasibuan (2013:118), yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala bentuk penerimaan, baik berupa uang tunai, barang langsung maupun tidak langsung, yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada organisasi. Terdapat korelasi antara kelengkapan berkas dengan remunerasi, dan uang memiliki pengaruh dalam meningkatkan motivasi seseorang untuk bekerja. Individu yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik, begitu pula sebaliknya; dapat diartikan bahwa pemberian kompensasi berbanding lurus dengan motivasi seseorang, semakin besar kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi pula motivasi kerjanya. Untuk memberikan kompensasi yang sesuai, perlu diperhatikan beban kerja,

tugas, dan tingkat keahlian yang dimiliki oleh petugas rekam medis. Penelitian yang dilakukan oleh Dima (2022) menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang seimbang berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh petugas rekam medis. Selain itu, menurut Widyaningsih dan Sundari (2022), besaran kompensasi yang diterima oleh pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja petugas rekam medis di lingkungan kerja instalasi rekam medis. Besaran kepuasan kerja yang dialami oleh petugas rekam medis kemungkinan besar berhubungan dengan besaran pendapatan dan kompensasi yang diterimanya (Suhenda dkk., 2022). Menurut Nengsi (2018), pendapatan dan kompensasi yang kurang memadai dapat menjadi pemicu kinerja petugas rekam medis yang kurang efektif, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi mutu pelayanan yang diberikan kepada pasien. Oleh karena itu, rumah sakit wajib memberikan upah dan kompensasi yang adil dan wajar kepada petugas rekam medis. Hal ini dilakukan dengan mempertimbangkan beban kerja, tugas, dan keterampilan petugas.

Selain masalah remunerasi, rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya selama ini dinilai belum memuaskan. Hal ini dibuktikan dengan seringnya terjadi ketidaktepatan waktu di tempat kerja, terutama dalam hal pencatatan rekam medis. Menurut Fathul Mu'in (2014:217), tanggung jawab mencakup kemampuan untuk mengendalikan diri, kemampuan untuk melaksanakan tugas secara efektif baik secara individu maupun kelompok, dan menunjukkan akuntabilitas yang tinggi. Seseorang dianggap bertanggung jawab jika ia memiliki akuntabilitas sebagai orang yang dapat dimintai pertanggungjawaban dan dapat dimintai pertanggungjawaban atas tindakannya.

Aktivitas yang dilakukan karyawan di tempat kerja sangat erat kaitannya dengan komponen sosial yang mereka hadapi dalam suatu bisnis. Sebaliknya, jika lingkungan sosial mendorong terwujudnya aktivitas yang kurang bermanfaat, maka aktivitas kerja juga akan kurang berhasil. Hal ini karena faktor lingkungan yang mendukung dan mendorong orientasi positif dapat membuat aktivitas kerja berjalan lancar. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Basrowi (2015:7), kontak sosial merupakan hubungan dinamis yang menghubungkan individu satu dengan yang lain, kelompok dengan kelompok lain, atau individu dengan kelompok individu lainnya. Kontak sosial tidak hanya berbentuk kerja sama, tetapi juga dapat berbentuk tindakan, persaingan, konflik, dan bentuk-bentuk serupa lainnya.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sultan Suriansyah Banjarmasin merupakan RS baru yang di miliki oleh Kotamadya Banjarmasin dan merupakan RSUD satu-satunya yang dimiliki oleh Kotamadya Banjarmasin. RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin baru beroperasi pada tanggal 12 Agustus 2019 dengan jumlah perawat 131 orang baik yang ASN dan Tenaga Kontrak. RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin merupakan sebuah lembaga kesehatan yang banyak melakukan aktivitas pelayanan kesehatan termasuk didalamnya adalah pengisian rekam medik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif korelasional. Metode penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, kekuatan dan arah hubungan, serta jenis hubungan tersebut.

Penelitian eksploratif ini melibatkan 131 perawat rawat inap yang bekerja di RSUD Sultan Suriansyah yang merupakan rumah sakit pemerintah. Populasi penelitian ini adalah perawat rawat inap. Peneliti hanya menggunakan satu rumah sakit karena ingin memperoleh gambaran

menyeluruh tentang karakteristik yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat. Hal ini dikarenakan peneliti ingin menggunakan informasi ini sebagai dasar untuk melakukan perubahan di RSUD Sultan Suriansyah yang berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik bagi perawat sehingga perawat dapat dipertahankan. Menurut Sugiyono (2017), metode sampling merupakan teknik yang digunakan untuk pengumpulan data. Untuk keperluan penelitian ini, metode sampling yang digunakan adalah metode sampel acak dasar. Menurut Sugiyono (2017), simple random sampling merupakan suatu cara pemilihan populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Dalam cara ini, setiap komponen atau anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Prosedur yang digunakan adalah dengan mengambil sampel penelitian dari setiap ruangan. Jumlah perawat yang ditempatkan pada setiap ruangan dipilih sesuai dengan jumlah yang telah ditetapkan sebelumnya. Secara rinci, terdapat 12 perawat yang ditempatkan pada ruang rawat inap anak, 16 perawat yang ditempatkan pada ruang rawat inap bayi, 12 perawat yang ditempatkan pada ruang rawat inap nifas, 14 perawat yang ditempatkan pada ruang rawat inap bedah, 14 perawat yang ditempatkan pada ruang rawat inap isolasi, 17 perawat yang ditempatkan pada ruang rawat inap penyakit dalam, dan 14 perawat yang ditempatkan pada ruang rawat inap Kelas I/VIP.

Analisis univariat dilakukan oleh peneliti untuk memberikan gambaran tentang sebaran masing-masing variabel yang meliputi variabel bebas dan variabel terikat. Hasil penelitian ini dilaporkan dalam bentuk tabel. Uji multivariat akan dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui faktor independen mana yang paling erat kaitannya dengan variabel dependen, yaitu tingkat motivasi kerja dalam proses pengisian rekam medis. Untuk melakukan analisis multivariat, akan digunakan uji regresi linier berganda. Salah satu model yang digunakan untuk tujuan menganalisis dampak sejumlah faktor independen terhadap satu variabel dependen dikenal sebagai model regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan /Univariat

Tabel 1. Persentase Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase
Diploma	50	50,51%
Ners	49	49,49%
Total	99	100%

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Tabel 1 menunjukkan distribusi pendidikan terakhir dari 99 responden yang terlibat dalam penelitian ini. Berdasarkan data tersebut. Sebanyak 50 responden atau 50,51% memiliki pendidikan terakhir Diploma. Sebanyak 49 responden atau 49,49% memiliki pendidikan terakhir Ners. Dari tabel ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir Diploma, meskipun perbedaannya sangat tipis dengan responden yang memiliki pendidikan terakhir Ners. Kedua kelompok ini hampir sama besar, menunjukkan keseimbangan dalam tingkat pendidikan di antara para responden. Total keseluruhan menunjukkan bahwa data pendidikan terakhir dari seluruh responden telah terwakili dengan baik dalam penelitian ini.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin/Univariat**Tabel 2. Persentase Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
Laki – Laki	45	48,78%
Perempuan	54	51,21%
Total	99	100%

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Tabel 2 menyajikan data mengenai distribusi jenis kelamin dari 99 responden yang terlibat dalam penelitian ini. Data ini menunjukkan jumlah dan persentase responden laki-laki dan perempuan. Dari total 99 responden, 45 orang atau sekitar 48,78% adalah laki-laki. Ini menunjukkan bahwa hampir setengah dari responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

Sebanyak 54 orang atau 51,21% dari total responden adalah perempuan. Persentase ini sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki, menunjukkan bahwa perempuan sedikit lebih dominan dalam sampel penelitian ini. Total responden yang tercatat dalam tabel ini adalah 99 orang, yang seluruhnya mewakili 100% dari sampel yang diteliti.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia/Univariat**Tabel 3. Persentase Usia Responden**

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase
≤ 30 Tahun	38	47,37%
31 – 40 Tahun	50	50,51%
> 40 Tahun	11	11,12%
Total	99	100%

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Tabel 3 menggambarkan distribusi usia dari 99 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Berdasarkan data tersebut. Sebanyak 38 responden atau 47,37% berusia 30 tahun atau lebih muda. Kelompok usia 31-40 tahun adalah yang paling dominan dengan 50 responden, mencakup 50,51% dari total responden. Responden yang berusia lebih dari 40 tahun berjumlah 11 orang, mewakili 11,12% dari total responden.

Dari tabel ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berada dalam rentang usia 31-40 tahun, diikuti oleh responden yang berusia 30 tahun atau lebih muda. Responden dengan usia lebih dari 40 tahun merupakan kelompok yang paling sedikit jumlahnya. Distribusi ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam kelompok usia produktif, yaitu antara 31 hingga 40 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja Sebagai Perawat/Univariat

Tabel 4. Persentase Lama Kerja Sebagai Perawat Responden

Lama Kerja Sebagai Perawat	Jumlah (Orang)	Persentase
≤ 5 Tahun	24	24,24%
6 – 10 Tahun	50	50,51%
> 10 Tahun	45	45,45%
Total	99	100%

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Tabel 4 menunjukkan distribusi lama kerja sebagai perawat di antara 99 responden yang terlibat dalam penelitian ini. Berdasarkan data tersebut. Sebanyak 24 responden atau 24,24% telah bekerja sebagai perawat selama 5 tahun atau kurang.

Kelompok terbesar terdiri dari 50 responden, atau 50,51%, yang memiliki pengalaman kerja sebagai perawat antara 6 hingga 10 tahun. Sebanyak 45 responden, yang mencakup 45,45% dari total responden, telah bekerja sebagai perawat selama lebih dari 10 tahun.

Dari tabel ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja sebagai perawat selama 6 hingga 10 tahun. Kelompok dengan lama kerja lebih dari 10 tahun juga signifikan, menunjukkan bahwa hampir separuh responden memiliki pengalaman yang cukup lama di bidang keperawatan. Sementara itu, sekitar seperempat dari responden masih tergolong baru dengan pengalaman kerja 5 tahun atau kurang. Distribusi ini menggambarkan variasi pengalaman kerja yang cukup beragam di antara para responden.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pelatihan/Univariat

Tabel 5. Persentase Pelatihan Responden

Pelatihan	Jumlah (Orang)	Persentase
1 Pelatihan	45	48,78%
> 1 Pelatihan	54	51,21%
Total	99	100%

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Tabel 5 menunjukkan distribusi jumlah pelatihan yang telah diikuti oleh 99 responden dalam penelitian ini. Berdasarkan data tersebut. Sebanyak 45 responden atau 48,78% telah mengikuti satu pelatihan. Sebanyak 54 responden atau 51,21% telah mengikuti lebih dari satu pelatihan.

Dari tabel ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden, yaitu sedikit lebih dari setengahnya, telah mengikuti lebih dari satu pelatihan. Sementara itu, hampir separuh dari responden hanya mengikuti satu pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman pelatihan yang lebih dari satu kali, yang mungkin mencerminkan tingkat pengembangan profesional yang lebih tinggi di antara mereka. Secara keseluruhan, distribusi ini menggambarkan bahwa pelatihan merupakan bagian penting dari pengembangan kemampuan

bagi para responden

Hasil Uji Chi Square

Hasil Analisis Uji Chi Square Hubungan Hubungan Antara Kompensasi, Tanggung Jawab Dan Aspek Sosial Dengan Motivasi Perawat Dalam Pengisian Rekam Medik Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Suriansyah Banjarmasin

Tabel 6. Chi-Square Tests Hubungan Antara Kompensasi, Tanggung Jawab Dan Aspek Sosial Dengan Motivasi Perawat Dalam Pengisian Rekam Medik

Variabel	Chi-Square Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Likelihood Ratio	Linear-by-Linear Association	N of Valid Cases
Kompensasi	960.360	280	0,00	356.605	77.712	99
Tanggung Jawab	668.297	294	0,00	251.049	55.761	99
Aspek Sosial	446.256	196	0,00	239.372	52.819	99

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan uji Chi-Square, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 untuk hubungan antara kompensasi dengan motivasi perawat dalam pengisian rekam medik. Nilai signifikansi ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kompensasi yang diterima perawat dengan tingkat motivasi mereka dalam menjalankan tugas pengisian rekam medik. Artinya, kompensasi yang diberikan kepada perawat memengaruhi motivasi mereka dalam bekerja, terutama dalam aspek administrasi kesehatan.

Selain itu, hasil uji Chi-Square juga menunjukkan bahwa tanggung jawab perawat memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi mereka dalam pengisian rekam medik. Dengan nilai signifikansi yang sama, yaitu 0.000, dapat disimpulkan bahwa semakin besar tanggung jawab yang dirasakan oleh perawat, semakin tinggi pula motivasi mereka untuk menyelesaikan tugas tersebut dengan baik. Tanggung jawab ini mungkin mencakup perasaan kewajiban profesional dan moral dalam menjaga kualitas dokumentasi medis.

Aspek sosial juga terbukti memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi perawat dalam pengisian rekam medik, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0.000 dalam uji Chi-Square. Hubungan sosial yang baik di tempat kerja, termasuk dukungan dari rekan kerja dan atasan, tampaknya turut berperan dalam meningkatkan motivasi perawat. Dengan demikian, lingkungan sosial yang positif dan mendukung dapat menjadi faktor penting dalam mendorong perawat untuk lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas pengisian rekam medik.

Pembahasan

Hubungan Antara Kompensasi, Dengan Motivasi Tenaga Perawat Dalam Pengisian Rekam Medik.

Kompensasi didapatkan nilai sig. = 0,000 (Nilai Sig. < 0,05) dengan demikian dapat diketahui variabel Kompensasi secara parsial berhubungan signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Murniati (2015), Ikhsanuddin (2015), Emma Widisatuti (2015) dan Asriani et al. (2020) dengan hasil penelitian Kompensasi berhubungan signifikan dengan Motivasi.

Secara parsial, kompensasi dapat menjadi faktor yang berhubungan signifikan dengan motivasi kerja. Artinya, jika semua variabel lain dikontrol, perubahan dalam kompensasi dapat menyebabkan perubahan dalam tingkat motivasi kerja karyawan. Misalnya, peningkatan gaji atau

pemberian bonus dapat meningkatkan semangat kerja dan dedikasi karyawan. Namun, perlu dicatat bahwa motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi, tetapi juga oleh faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan peluang pengembangan karir.

Kompensasi juga dapat berfungsi sebagai insentif ekstrinsik yang mendorong perawat untuk mencapai standar kinerja tertentu, termasuk dalam pengisian rekam medik. Misalnya, pemberian bonus atau insentif berdasarkan kinerja dapat mendorong perawat untuk mengisi rekam medik dengan lebih cermat dan tepat waktu. Hal ini terutama penting mengingat pengisian rekam medik yang akurat adalah aspek krusial dalam perawatan pasien dan kepatuhan terhadap regulasi medis.

Kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kesejahteraan finansial tenaga perawat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan fokus mereka dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, termasuk pengisian rekam medik. Ketika perawat tidak terlalu khawatir tentang kebutuhan finansial mereka, mereka lebih mampu memberikan perhatian penuh pada tanggung jawab profesional mereka, termasuk menjaga kualitas rekam medik.

Tingkat kompensasi yang memadai sering kali meningkatkan keterlibatan kerja (*job engagement*). Perawat yang merasa bahwa mereka diberi kompensasi yang sepadan dengan usaha mereka cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, termasuk dalam proses pengisian rekam medik. Keterlibatan yang tinggi ini sering kali diiringi dengan rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap kualitas dan ketepatan pengisian data medis.

Hubungan Antara Tanggung Jawab Dengan Motivasi Tenaga Perawat Dalam Pengisian Rekam Medik.

Tanggung Jawab didapatkan nilai sig. = 0,025 (Nilai Sig. < 0,05) dan juga memiliki nilai t-hitung sebesar 2.283 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.665, dengan demikian dapat diketahui variabel Tanggung Jawab secara parsial berhubungan signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Murniati (2015), Ikhsanuddin (2015), Emma Widisatuti (2015) dan dengan hasil penelitian Tanggung Jawab berhubungan signifikan Dengan Motivasi

Petugas rekam medis dianggap memiliki pengetahuan yang memadai, bekerja dengan teliti dan akurat, datang tepat waktu, proaktif, bertanggung jawab atas kesalahan, memberikan pelayanan terbaik, menunjukkan dedikasi, mempertimbangkan dampak tindakan, mematuhi prosedur, menunjukkan komitmen tinggi, dan mampu mengelola waktu dengan baik. Kepuasan ini mencerminkan tanggung jawab yang tinggi dan profesionalisme petugas rekam medis dalam menjalankan tugas mereka.

Tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan perasaan kepemilikan terhadap pekerjaan mereka. Ketika seorang karyawan diberi tanggung jawab yang jelas dan penting, mereka akan merasa bahwa pekerjaan tersebut adalah bagian dari identitas profesional mereka. Perasaan memiliki ini dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan dengan lebih besar komitmen, karena mereka merasa bahwa keberhasilan atau kegagalan pekerjaan tersebut adalah cerminan dari kompetensi dan kinerja mereka.

Tanggung jawab juga dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan. Ketika seorang karyawan diberi tanggung jawab yang lebih besar, mereka merasa dipercaya oleh atasan dan organisasi. Kepercayaan ini, pada gilirannya, meningkatkan kepercayaan diri karyawan, yang merupakan faktor penting dalam motivasi kerja. Karyawan yang percaya diri cenderung lebih proaktif, kreatif, dan berinisiatif dalam pekerjaan mereka, yang semuanya adalah indikator motivasi kerja yang tinggi.

Tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan juga berhubungan dengan kepuasan kerja, yang secara langsung berhubungan motivasi. Ketika karyawan merasa bahwa mereka diberi tanggung jawab yang bermakna, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan ini berasal dari perasaan bahwa pekerjaan mereka penting dan kontribusi mereka diakui oleh organisasi. Sebagai hasilnya, karyawan lebih termotivasi untuk memenuhi tanggung jawab mereka dengan baik.

Ketika karyawan diberi tanggung jawab yang lebih besar, mereka melihatnya sebagai kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan memajukan karir mereka. Kesempatan untuk mengembangkan diri dan maju dalam karir adalah faktor motivasi yang kuat. Karyawan yang melihat adanya peluang untuk berkembang melalui tanggung jawab yang lebih besar akan termotivasi untuk bekerja lebih keras dan lebih efektif, karena mereka tahu bahwa hal ini dapat membawa mereka ke jenjang karir yang lebih tinggi.

Hubungan Antara Aspek Sosial Dengan Motivasi Tenaga Perawat Dalam Pengisian Rekam Medik.

Aspek Sosial didapatkan nilai sig. = 0,002 (Nilai Sig. < 0,05) dan juga memiliki nilai t-hitung sebesar 3.164 lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1.665, dengan demikian dapat diketahui variabel Aspek Sosial secara parsial berhubungan signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Murniati (2015), Ikhsanuddin (2015), Emma Widisatuti (2015) dan Asriani et al. (2020) dengan hasil penelitian Aspek Sosial berhubungan signifikan Dengan Motivasi.

Interaksi sosial yang harmonis di tempat kerja berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif, yang dapat meningkatkan motivasi karyawan. Ketika karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja mereka, ada perasaan solidaritas dan kerja sama yang kuat. Hal ini dapat membuat mereka lebih termotivasi karena mereka merasa bahwa mereka bekerja dalam tim yang solid dan mendukung. Hubungan yang harmonis juga meminimalkan konflik, yang dapat mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan serta motivasi kerja.

Dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Ketika karyawan merasa didukung secara emosional dan profesional, mereka lebih cenderung merasa percaya diri dan termotivasi untuk menghadapi tantangan pekerjaan. Dukungan ini bisa datang dalam bentuk bantuan ketika ada masalah, pengakuan atas prestasi, atau sekadar mendengarkan keluhan dan kekhawatiran. Karyawan yang merasa didukung cenderung lebih produktif dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Aspek sosial juga terkait dengan pengaruh kelompok dalam organisasi. Perilaku individu dapat dipengaruhi oleh norma dan harapan kelompok. Jika kelompok kerja memiliki standar tinggi dan etos kerja yang kuat, karyawan cenderung termotivasi untuk menyesuaikan diri dengan harapan kelompok dan berusaha keras untuk memenuhi standar tersebut. Pengaruh positif dari kelompok kerja dapat mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Penghargaan sosial dan pengakuan dari rekan kerja dan atasan juga memainkan peran penting dalam motivasi kerja. Penghargaan ini bisa berupa pujian, apresiasi publik, atau pengakuan atas kontribusi seseorang dalam tim. Ketika karyawan merasa dihargai oleh orang-orang di sekitar mereka, hal ini dapat meningkatkan rasa harga diri dan memotivasi mereka untuk terus bekerja keras. Penghargaan sosial memberikan validasi atas usaha yang dilakukan dan menambah motivasi untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja.

Hubungan Yang Paling Dominan Dengan Motivasi Tenaga Perawat Dalam Pengisian Rekam Medik

Berdasarkan hasil analisis regresi linear, dapat dilihat hubungan yang paling dominan dengan motivasi perawat dalam pengisian rekam medik diukur melalui nilai koefisien regresi (Beta). Hasil menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki koefisien Beta tertinggi, yaitu 0.901, dengan nilai signifikansi 0.000. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi motivasi perawat. Artinya, peningkatan kompensasi secara signifikan berkorelasi dengan peningkatan motivasi perawat dalam pengisian rekam medik.

Selain kompensasi, tanggung jawab dan aspek sosial juga berhubungan dengan motivasi perawat, namun dengan tingkat dominasi yang lebih rendah. Koefisien Beta untuk tanggung jawab adalah 0.253 dengan nilai signifikansi 0.025, menunjukkan bahwa meskipun pengaruhnya lebih rendah dibandingkan dengan kompensasi, tanggung jawab tetap merupakan faktor yang signifikan dalam mempengaruhi motivasi perawat. Aspek sosial memiliki koefisien Beta 0.274 dan nilai signifikansi 0.002, yang juga menunjukkan pengaruh signifikan, namun tidak sebesar pengaruh kompensasi.

Dari ketiga variabel yang diteliti, kompensasi memiliki hubungan yang paling dominan dengan motivasi perawat dalam pengisian rekam medik. Dengan demikian, upaya peningkatan motivasi perawat sebaiknya difokuskan pada peningkatan kompensasi, disamping tetap memperhatikan tanggung jawab dan aspek sosial yang juga berpengaruh.

Kompensasi menjadi faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi motivasi perawat dalam pengisian rekam medik karena kompensasi merupakan elemen utama yang secara langsung memengaruhi kesejahteraan dan kepuasan kerja individu. Ketika perawat merasa bahwa mereka menerima imbalan yang adil dan sesuai dengan tanggung jawab serta upaya yang mereka berikan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik, termasuk dalam pengisian rekam medik yang merupakan tugas penting dalam menjaga kualitas layanan kesehatan.

Kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga melibatkan berbagai bentuk insentif, tunjangan, dan manfaat lainnya yang dapat meningkatkan kesejahteraan perawat. Ketika kompensasi ini dirasakan memadai, perawat akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya. Hal ini berbeda dengan faktor lain seperti tanggung jawab dan aspek sosial, yang meskipun juga penting, tidak secara langsung mempengaruhi kesejahteraan finansial dan kepuasan material perawat.

Selain itu, di lingkungan kerja yang kompetitif, kompensasi yang memadai juga menjadi alat penting dalam mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas dan memotivasi mereka untuk tetap bertahan serta berkontribusi optimal. Dengan demikian, kompensasi yang baik tidak hanya meningkatkan motivasi individu, tetapi juga meningkatkan komitmen dan loyalitas terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

1. Secara keseluruhan, karakteristik perawat di RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin menunjukkan tenaga kerja yang terdistribusi secara merata dalam hal pendidikan, usia, dan jenis kelamin, dengan pengalaman kerja dan pelatihan yang beragam. Hal ini menunjukkan kesiapan dan kompetensi perawat dalam menghadapi berbagai tantangan di lingkungan kerja rumah sakit

2. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan signifikan terhadap motivasi kerja tenaga perawat dalam pengisian rekam medik di RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin, dengan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000 dan t-hitung sebesar 10,461, yang jauh melebihi t-tabel sebesar 1,665. Selain itu, kepuasan tinggi juga tercermin pada evaluasi pakaian dinas, perlengkapan keamanan, kelengkapan alat pelindung diri (APD), serta kebijakan dan keadilan dalam pengaturan cuti. Rata-rata skor tanggapan responden mengenai kompensasi sebesar 4,15 menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi yang diterapkan manajemen rumah sakit efektif dalam memenuhi harapan dan kebutuhan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi kerja mereka.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa tanggung jawab memiliki hubungan signifikan terhadap motivasi kerja tenaga perawat dalam pengisian rekam medik di RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin, dengan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,025 dan t-hitung sebesar 2,283, yang melebihi t-tabel sebesar 1,665. Petugas rekam medis juga dinilai memberikan pelayanan terbaik, menunjukkan dedikasi, mempertimbangkan dampak tindakan, mematuhi prosedur dan kebijakan, serta mengelola waktu dengan efektif. Secara keseluruhan, rata-rata skor tanggapan responden mengenai tanggung jawab adalah 4,21, mencerminkan kepuasan yang tinggi dan profesionalisme petugas rekam medis dalam menjalankan tugas mereka.
4. Hasil analisis menunjukkan bahwa aspek sosial berhubungan signifikan terhadap motivasi tenaga perawat dalam pengisian rekam medik di RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin, dengan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,002 dan t-hitung sebesar 3,164 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,665. Kepuasan ini mencerminkan hubungan sosial yang kuat dan profesionalisme tinggi dalam lingkungan kerja petugas rekam medis, meskipun tidak berhubungan signifikan terhadap motivasi kerja mereka.
5. Variabel Kompensasi adalah variabel yang paling dominan dalam berhubungan motivasi perawat dalam pengisian rekam medik di RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin. Hal ini dibuktikan dengan nilai Beta tertinggi (0.901) dan nilai t yang paling besar (10.461), serta signifikansi yang sangat rendah (0.000).

DAFTAR REFERENSI

- Abu dan Munawar, 2007, *Psikologi Perkembangan*, Rineka Cipta, Jakarta
- Astuti.H, 2005, *Psikologi Perkembangan Masa Dewasa*, Usaha Nasional, Surabaya
- Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta
- Burhanudin, 2000, *Etika Individual*, Rineka Cipta, Jakarta
- Basrowi, 2015, *Pengantar Ilmu Sosial*, PT Gramdia Widiasarana Indonesia, Jakarta
- Bangun Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta
- Daryanto, 2013. *Inovasi Pembelajaran Efektif*. Yrma Widya. Bandung
- Erri & Fajrin, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Elexmedia Komputido, Jakarta
- Emma Widisatuti, 2015, *Pengaruh Peran tanggungjawab Pekerja, Kompensasi dan Interaksi Sosial terhadap Motivasi Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar*, Universitas hasanuddin, Makassar
- Elmi. Farida, 2018, *Telisik Manajemen SDM*, Mitra Wacana Media, Jakarta
- Fitri. Zaenal, 2012, *Pembentukan Karakter Kejujuran dan tanggungjawab*, Media Jaya, Surabaya
- Fatchul Mu'in, 2014, *Pendidikan Karakter konstruksi teoritik dan Paraktik*, Ar-Ruzz Media Yogyakarta
- Ghozali. Imam, 2009, *Metode Penelitian*, Rajawali Press, Jakarta

-
- Gerungan. W. A, 2006, *Psikologi Sosial*, Eresco, Bandung
- Handoko. T. Hani, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kepersonalian*, BPFE, Yogyakarta
- Hafidzi.Achmad Hasan, Adha Rsky Nur, Nurul qomariah, 2019, Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja, budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*.Vol4 No.1
- Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Balai Pustaka, Jakarta
- Indriyatni, 2015, *Manajemen SDM Dasar dan Terapan*, Budi Luhur, Jakarta
- Irviani.R & Fauzi, 2018, *Pengantar manajemen*, CV. Andi Offset, Yogyakarta
- Ikhsanuddin, 2015, *Pengaruh Kompensasi, Tanggungjawab Pekerjaan dan Interaksi Sosial Di Organisasi Terhadap Motivasi Kerja pada Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang*, Universitas Lumajang, Jawa Timur
- Kurniasari, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Marwansyah, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Cet.5 Alfabeta, Bandung
- Mardiyah & Setiawati, 2014, *Membangun Kembali Jati Diri Bangsa*, PT. Rajawali press, Jakarta
- Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Mustari. Mohammad, 2011. *Nilai Karakter*. LaksBang PRESSindo. Yogyakarta
- Mundy dan Noe, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta
- Mudjiono, 2012, *Ilmu Sosiologi Masyarakat dan Bisnis*, Swadaya Group, Jakarta
- Monks. F. J, 2002, *Psikologi Pembangunan*, Gajah Mada university Press, Yogyakarta
- Murniati, 2015, *Pengaruh Akselasi Tanggungjawab kerja, Kompnesasi dan Interaksi Sosial terhadap Motivasi Tenaga Kesehatan pada RSUD Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya Provinsi Kalimantan Tengah*, unlam, Banjarmasin
- Manullang, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta
- Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia Indonesia, Jakarta
- Nurchahyo. Mahanani, 2015, *Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Prinsip Dasar Aplikasi Research Gate)*, Pustaka, Jakarta
- Pratisto, Arif, 2004, *Cara Mudah Mengatasi Statistik dan Rancangan Percobaan dengan SPSS 12*, PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Jakarta
- Partowisastro. Koestoer, 2003, *Dinamika Psikologi Sosial*, erlangga, Jakarta
- Rachmawati. Ike Kusdyah, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Bandung
- Rivai. Vincent, 2015, *Manajemen SDM*, PT. Rajawali Press, Jakarta
- Santoso.Slamet,2004, *Psikologi Sosial*, Universitas Sebelas Maret, Semarang
- Sarwono.Sarlito dan Meinarno.Eko A, 2009, *Psikologi Sosial*, Salema Humanika, Jakarta
- Soejono Soekanto, 2002, *Sosiologi Suatu Pengantar*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sedarmayanti, 2017, *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas Kerja*. PT. Refika Aditama, Bandung
- Suwanto, 2020, *Manajemen SDM*, Alfabeta, Bandung
- Solimun, 2004, *Metodologi dan Komputer Statistik*, Rineka Cipta, Jakarta
- Sugiyono, 2004, *Analisis dan Riset Penelitian*, Rajawali Press, Jakarta
- Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian*, Rajawali Press, Jakarta
- Schiller & Bryan, 2002, The Scructure of Pscology Well Being Revesited, *Journal Psychology and Social Psychologi*. Volume 4: 719-727
- Sutrisno. Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media, Yogyakarta
- Sri narwanti, 2014, *Pendidikan Karakter*, Familia Pustaka Kaluarga, Yogyakarta
- Toneka.B. Soleman, 2000, *Struktur dan Proses Sosial*, Erlangga, Jakarta

- Uhing.Zainal, 2019, *Manajemen SDM dan Keorganisasian*, Balai Pustaka, Jakarta
- Umar. Husein, 2002, *Riset Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Ulfa. Anis Miftakhul, 2014, *Hak, Kewajiban, Kebebasan dan Tanggungjawab*, Pustak Radja, Surabaya
- Walgito.Bimo, 2007, *Psikologi Sosial (suatu pengantar)*, Yayasan Mitra Netra, Jakarta
- Widodo, 2016, *Pengembangan dan Pengelolaan Kepegawian dan Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta
- Wibowo, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Wiyoto,2001, *Melatih Anak BertanggungJawab*, PT. Mitra Utama, Jakarta
- Yusuf Hamli Arif, 2018, *Pemahaman manajemen SDM*, PT. Buku Seru, Jakarta