

# ANALISIS PENGARUH PERSEPSI FAKTOR MANAJEMEN KEBIDANAN TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KERJA BIDAN DI RUANG RAWAT INAP RSUD ANDI MAKKASAU PAREPARE

Rahmatang<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Akademi Kebidanan Andi Makkasau Parepare

Email: rahmatang773@yahoo.com

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat kepuasan perawat perawat perawat di RSUD Andi Makkasau Pare Pare. Penelitian observasional adalah metode survei dan pendekatan *cross sectional*. Penelitian instrumen menggunakan kuesioner kepada 127 perawat di rumah sakit rawat inap Andi Makkasau Parepare mengenai kepemimpinan, insentif, kondisi kerja, peluang promosi, pengawasan dan kepuasan. Data dianalisis secara kuantitatif dengan univariat, bivariat dengan analisis chi square dan multivariat dengan uji regresi logistik.

Penelitian ini dilakukan di rumah sakit Andi Makkasau Parepare dimulai pada tanggal 1 Desember 2017 sampai 31 Januari 2017. Hasilnya menunjukkan persentase persepsi yang tinggi terhadap kepemimpinan yang baik (66,9%), insentif yang baik (53,5%), peluang promosi yang lebih baik (78 %), Pengawasan yang baik (70,1%) dan kepuasan kerja terpenuhi (52,0%) serta persepsi kondisi kerja tidak baik (56,7%).

Studi tersebut menyatakan ada hubungan antara kepemimpinan, insentif, peluang promosi, dan pengawasan serta kondisi kerja pada kepuasan. Analisis multivariat tidak menunjukkan pengaruh kepemimpinan (Exp  $\beta$ : 2.181), insentif (Exp  $\beta$ : 2.685), lingkungan kondisi kerja (Exp  $\beta$ : 2.127), promosi (Exp  $\beta$ : 2.758) dan pengawasan (Exp  $\beta$ : 2.123) terhadap perawat yang puas diri kerja.

Kata kunci: Perawat, manajemen keperawatan, kepuasan

## ABSTRACT

The aimed of this study is to determine the effect on the level of satisfaction of nursing management nurses in inpatient hospitals Andi Makkasau Pare Pare. Observational research was survey method and cross sectional approach. The instrument research uses a questionnaire to 127 nurses in the inpatient hospital Andi Makkasau Parepare on leadership, incentives, working conditions, promotion opportunities, supervision and satisfaction. Data were analyzed quantitatively with univariate, bivariate with chi square and multivariate analysis with logistic regression test.

This study was conducted in hospitals Andi Makkasau Parepare began on December 1, 2017 until January 31, 2017. The results showed a high percentage of the perception of good leadership (66.9%), good incentives (53.5%), better promotion opportunities (78%), good supervision (70.1%) and job satisfaction satisfied (52.0%) as well as the perception of working conditions are not good (56.7%).

The study states there is a relationship between the leadership, incentives, promotional opportunities, and supervision as well as working conditions on satisfaction. Multivariate analysis showed no effect of leadership (Exp  $\beta$ : 2.181), incentives (Exp  $\beta$ : 2.685), lingkungan working conditions (Exp  $\beta$ : 2.127), promotion (Exp  $\beta$ : 2.758) and supervision (Exp  $\beta$ : 2.123) against complacency nurses work.

Keywords: Nurses, nursing management, satisfaction

## PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan

yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Departemen Kesehatan Republik Indonesia telah menggariskan bahwa rumah

sakit umum mempunyai tugas melaksanakan upaya kesehatan secara berdayaguna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya kuratif dan rehabilitatif yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya promotif dan preventif serta melaksanakan upaya rujukan. Pelayanan RS di Indonesia sudah bersifat padat modal, padat karya dan padat teknologi, yang diandalkan untuk memberikan pengayoman medik untuk pusat-pusat pelayanan kesehatan. Untuk melaksanakan pelayanan tersebut sangat erat kaitannya dengan profesionalisme staf rumah sakit.

Pelayanan kebidanan merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan di rumah sakit, yang mempunyai posisi yang sangat strategis dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan dan kepuasan konsumen yang datang ke rumah sakit. Jumlah tenaga kebidanan mendominasi tenaga kesehatan secara menyeluruh, juga sebagai penjalih kontak pertama dan terlama dengan pelanggan (pasien dan keluarganya). Kebidanan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan berdasarkan ilmu dan kiat kebidanan berbentuk pelayanan biologis, psikologis, sosiologis dan spiritual yang komprehensif/*holistic* yang ditujukan kepada individu, keluarga dan masyarakat baik dalam keadaan sehat atau sakit yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia yang mengacu pada standar profesional kebidanan dan menggunakan etika kebidanan sebagai tuntutan utama.

Manajemen kebidanan merupakan pengelolaan aktivitas kebidanan oleh manajer kebidanan melalui kegiatan manajerial terhadap bidan pelaksana dalam penyelenggara-

an pelayanan kebidanan kepada pasien/keluarga/masyarakat secara profesional. Manajer kebidanan dituntut untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengendalikan dan mengevaluasi sarana dan prasarana yang tersedia untuk dapat memberikan asuhan kebidanan yang seefektif dan seefisien mungkin bagi individu, keluarga dan masyarakat sesuai kode etik dan standar praktek kebidanan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau sikap umum terhadap perbedaan penghargaan yang diterima dan yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja dipengaruhi beberapa faktor yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dan kepemimpinan dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak. Kepuasan kerja bidan perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen rumah sakit, karena bidan merupakan karyawan terbesar dan menjadi ujung tombak pelaksana pelayanan kebidanan serta tenaga yang berinteraksi langsung dengan pasien dan keluarga pasien.

RSUD Andi Makkasau Parepare yang dalam perkembangannya mampu meraih akreditasi tipe B pendidikan dengan status Badan Layanan Umum (BLU), diharapkan mampu memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu, sesuai kaidah kaidah yang berlaku. Rumah sakit tersebut memberikan pelayanan kuratif, rehabilitatif, preventif, dan promotif serta menjadi pusat rujukan dan penelitian dalam pengembangan ilmu dan teknologi kesehatan. Rumah sakit Umum Kota Parepare

memiliki Sumber daya manusia, tenaga bi-  
dan sebanyak 360 orang yang terdiri dari 184  
orang PNS dan 176 tenaga kontrak, dimana  
berdasarkan strata pendidikan 147 orang tamat  
D3, 209 orang tamat S1 dan 4 orang tamat S2.  
Keseluruhan tenaga bidan bertugas di 13 ru-  
ang yaitu 13 ruang rawat inap, 1 ruang ICU,  
1 ruang IBS, 1 ruang hemodialisa dan 1 ruang  
IGD. Dalam rangka meningkatkan kinerja bi-  
dan yang bertugas di RSUD Andi Makkasau  
Parepare.

Dari hasil wawancara dengan kepala  
ruang kebidanan didapatkan bahwa masih ada  
keterlambatan kehadiran bidan saat operan  
harus dilakukan, permintaan pindah kare-  
na tidak mendapatkan jabatan sesuai dengan  
kompetensinya setelah lulus dari pendidikan  
lanjutan, masih kurangnya minat untuk me-  
lengkapi dokumentasi asuhan kebidanan, SOP  
yang ada belum dilaksanakan secara optimal.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah  
observasional dengan metode penelitian sur-  
vey, dimana penelitian ini bersifat deskriptif  
analitik. Penelitian ini dilakukan di Ruang Ra-  
wat Inap RSUD Andi Makkasau Parepare. Pe-  
nelitian ini akan dilakukan pada bulan Januari  
2017 – Februari 2017.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian adalah bidan pelak-  
sana yang bekerja melaksanakan tugas dan  
fungsinya sebagai pemberi pelayanan di in-  
stalasi rawat inap RSUD Andi Makkasau  
Parepare sejumlah 127 orang. Pengambilan  
sampel penelitian ini adalah bidan pelaksana

yang bertugas di ruang rawat inap RSUD Andi  
Makkasau Parepare ditentukan berdasarkan  
kriteria inklusi dan eksklusi.

### **Teknik Pengolahan dan Analisis Data**

Data yang sudah di entry pada program  
SPSS dengan maksud untuk mengevaluasi  
apakah masih ada kesalahan atau tidak. Anali-  
sis data yaitu merupakan kegiatan yang bertu-  
juan untuk mengetahui pengaruh antara varia-  
bel bebas dan variabel terikat seperti dalam  
konsep. Analisis data yang dilakukan dalam  
penelitian ini meliputi analisa kuantitatif yang  
dimaksudkan untuk mengolah dan mengor-  
ganisasikan data serta menemukan hasil yang  
dapat dibaca dan dapat diinterpretasikan.

Adapun teknik analisis data yang di-  
gunakan adalah: Analisis univariat, Analisis  
univariat dipergunakan untuk memperoleh  
karakteristik dari masing – masing varia-  
bel *confounding*, variabel bebas dan varia-  
bel terikat dengan menggunakan tabel dis-  
tribusi frekuensi. Analisis bivariat, Analisis  
bivariat ini menggunakan analisis tabulasi  
silang (*Crosstab*) yaitu menyajikan data da-  
lam bentuk tabulasi yang meliputi baris dan  
kolom yang datanya berskala nominal atau  
kategori. Dengan uji *Chi-square* menguji  
adakah asosiasi antara masing–masing varia-  
bel bebas persepsi faktor manajemen kebidan-  
an terhadap variabel terikat tentang kepu-  
asan pelaksanaan bidan pelaksana, sehingga  
diketahui variabel bebas mana yang secara  
bermakna berhubungan dan layak untuk diuji  
secara bersama – sama (*multivariate*). Apabila  
hasil uji *Chi-square* nilai  $p < 0,05$  maka da-  
pat disimpulkan ada hubungan atau asosiasi  
antara variabel bebas dan terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel Distribusi frekuensi persepsi tentang kepemimpinan di ruang rawat inap RSUD Andi Makkasau Parepare 2017

Persepsi tentang Kepemimpinan	Frekuensi	Persentase
Tidak Baik	42	33,1%
Baik	85	66,9%
Jumlah	37	100,0%

Sumber: Data Primer 2017

Dari tabel menunjukkan persepsi kepemimpinan oleh bidan pelaksana di ruang rawat inap RSUD Andi Makkasau Parepare (66,9%) tidak baik dan (33,1%) baik .

Dari persepsi tentang kepemimpinan yang menyatakan tidak baik sebanyak (66,9%) ,hal ini dapat dilihat dari pernyataan yang tidak sesuai yaitu pernyataan ada kejelasan sistem kerja untuk mencapai visi dan misi yang telah disosialisasikan pihak manajemen, ada perencanaan yang jelas tentang pelaksanaan manajemen kebidanan terhadap metode kegiatan asuhan kebidanan, peraturan,tugas dan tanggungjawab untuk masing-masing bidan sudah dilakukan secara adil dengan mempertimbangkan kemampuan yang dimilikinya, manajemen kebidanan telah memberikan bimbingan terhadap bidan dalam melakukan asuhan kebidanan, motivasi yang diberikan mendorong saya untuk meningkatkan kinerja, pemimpin terlibat dalam pemecahan persoalan bidan, pemimpin memberikan umpan ba-

lik terhadap informasi yang masuk, pemimpin selalu menjalin komunikasi informal dengan semua bidan, pemimpin bersifat terbuka dalam setia kebijakan dan dari yang menyatakan sesuai yaitu pernyataan manajemen tidak mengatur dan mengendalikan dengan baik kinerja bidan di ruang rawat inap, arahan yang diberikan bidang kebidanan tidak bermanfaat untuk memberikan pelayanan yang memuaskan pasien.

Hal ini ada relevansi hasil tersebut dengan data awal penelitian yaitu bahwa bidang kebidanan belum menetapkan visi dan misi dan tujuan kebidanan pasien dalam pelayanan kebidanan, belum membuat perencanaan tenaga yang dibutuhkan ruangan bidanan, belum membentuk model kebidanan yang jelas, masih tumpang tindih antara metode asuhan kebidanan antara fungsional dan tim

Tabel Distribusi frekuensi persepsi tentang insentif di ruang rawat inap RSUD Andi Makkasau Parepare 2017

Persepsi Tentang Insentif	Frekuensi	Persentase
Tidak Baik	59	46,5%
Baik	67	53,5%
J u m l a h	127	100,0%

Sumber: Data Primer 2017

Dari tabel menunjukkan persepsi insentif oleh bidan pelaksana di ruang rawat inap RSUD Andi Makkasau Parepare (46,5%) tidak baik dan (53,5%) baik .

Dari persepsi tentang insentif yang

menyatakan tidak baik hal ini dapat dilihat dari pernyataan yang tidak sesuai tentang pernyataan sistem remunerasi yang ada mudah dipahami dan sudah disosialisasikan, sistem pembagian insentif yang diterima sesuai dengan yang diharapkan, sistem pembagian insentif yang diterima sesuai dengan profesi, sistem pembagian insentif yang diterima sesuai dengan beban kerja, insentif yang diterima selalu tepat waktu, perbedaan sistem pembagian insentif berdasarkan penilaian yang obyektif dan jawaban yang sesuai tentang pernyataan sistem insentif yang diterima tidak sebanding dengan resiko pekerjaan.

Hal ini ada relevansinya dengan data awal penelitian yaitu bahwa insentif yang diberikan sering tidak tepat waktu, sistem pembagian yang tidak jelas, pembagian tidak didasarkan pada penilaian yang obyektif tentang kinerja sehingga pembagian hampir sama.

Tabel Distribusi frekuensi persepsi tentang kondisi lingkungan kerja di ruang rawat inap RSUD Andi Makkasau Parepare 2017

<b>Persepsi tentang kondisi lingkungan kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<b>Tidak Baik</b>	72	56,7%
<b>Baik</b>	55	43,3%
<b>J u m l a h</b>	127	100,0%

Sumber: Data Primer 2017

Dari tabel menunjukkan persepsi kondisi lingkungan kerja oleh bidan pelaksana di ruang rawat inap RSUD Andi Makkasau Parepare (56,7%) tidak baik dan (43,3%) baik.

Dari persepsi tentang kondisi lingkungan kerja yang menyatakan tidak baik hal ini dapat dilihat dari pernyataan tidak sesuai kebersihan ruangan yang ada membuat kenyamanan dalam melaksanakan tugas, sentuhan perhatian dari manajemen kebidanan yang ada membuat suasana kerja lebih menyenangkan, alat-alat yang digunakan mengikuti perkembangan teknologi kesehatan, peralatan yang tersedia selalu dalam keadaan baik untuk digunakan. Dari pernyataan sesuai tentang pernyataan peralatan yang tersedia tidak terpenuhi dengan baik untuk melakukan pelayanan, tidak pernah kekurangan bahan habis pakai untuk melayani pasien. Hal ini ada relevansi dengan data penelitian awal dimana masih ada kekurangan peralatan dan bahan habis pakai serta ada keterlambatan kehadiran bidan saat operan jaga.

Di RSUD Andi Makkasau Parepare dalam menjaga kebersihan menggunakan jasa pihak ketiga yaitu *cleaning service* yang sudah dikontrak, namun demikian pihak rumah sakit harus ikut melakukan supervisi agar kinerja para *cleaning service* maksimal. Perhatian manajer terhadap bawahannya kadang menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dimana lingkungan yang memberikan suasana kekeluargaan membuat gairah kerja semakin baik, dengan melupakan seberapa imbalan yang diterima.

Perlengkapan peralatan yang dapat membantu menjalankan tugas dalam asuhan kebidanan pasien harus disesuaikan dengan kemajuan teknologi dan efektifitas serta ketersediaan alat sehingga bidan bergairah dalam melaksanakan tugas yang tentunya akan meningkatkan kepuasan kerja.

Tabel Distribusi frekuensi persepsi tentang kesempatan promosi di ruang rawat inap RSUD Andi Makkasau Parepare

Persepsi tentang kesempatan promosi	Frekuensi	Persentase
Baik	99	78,0%
Tidak Baik	28	22,0%
<b>J u m l a h</b>	127	100,0%

Sumber: Data Primer 2017

Dari tabel menunjukkan persepsi kesempatan promosi oleh bidan pelaksana di ruang rawat inap RSUD Andi Makkasau Parepare (78,0%) tidak baik dan (22,0%) baik.

Dari persepsi tentang kesempatan promosi yang menyatakan tidak baik, hal ini dapat dilihat dari pernyataan yang tidak sesuai ada perencanaan untuk pengembangan profesi bidan, ada kejelasan sistem pengembangan pendidikan, tersedia dana pengembangan pendidikan, setiap bidan sudah diberikan kesempatan yang sama mengikuti pelatihan kebidanan, tersedia dana untuk mengikuti pelatihan bagi bidan, ada kejelasan sistem penjenjangan karier kebidanan, bidan yang rajin mempunyai kesempatan naik pangkat lebih cepat dari bidan yang malas dan jawaban sesuai setiap bidan yang berprestasi tidak selalu mendapatkan promosi jabatan dari pihak manajemen RS.

Hal ini ada relevansi dengan data awal penelitian dimana belum ada prosedur seleksi bagi karyawan yang akan melanjutkan pendidikan maupun penempatan bagi yang sudah melaksanakan pendidikan, belum adanya sistem penjenjangan karier yang jelas hanya berdasarkan senioritas, belum ada acara sosialisasi hasil pelatihan dari bidan yang ikut

pelatihan terhadap bidan ruangan lainnya.

Tabel Distribusi frekuensi persepsi tentang supervisi di ruang rawat inap RSUD Andi Makkasau Parepare

Persepsi tentang supervisi	Frekuensi	Persentase
Tidak Baik	38	29,9%
Baik	89	70,1%
<b>J u m l a h</b>	127	100,0%

Sumber: Data Primer 2017

Dari tabel menunjukkan persepsi supervisi oleh bidan pelaksana di ruang rawat inap RSUD Andi Makkasau Parepare (29,9%) tidak baik dan (70,1%) baik.

Dari persepsi tentang supervisi yang menyatakan tidak baik, hal ini dapat dilihat dari pernyataan yang tidak sesuai bidang kebidanan sudah menentukan target standar setiap pelaksanaan program asuhan kebidanan, sistem pengawasan sudah terencana dengan baik, standard operating prosedur untuk pelaksanaan kebidanan sudah tersedia dan ada sistem penilaian pelaksanaannya, ada metode penilaian standar mutu pelayanan asuhan kebidanan, manajemen kebidanan berusaha mengembangkan peraturan dan perbaikan *standard operating prosedur* sesuai keadaan ideal yang ada, atasan saya selalu memberikan pengarahannya setiap ada masalah dalam melakukan asuhan kebidanan, kemajuan dan kualitas pelayanan untuk kepuasan pasien salah satunya didukung dengan supervisi dan ada jawaban yang sesuai tentang pernyataan tidak ada sistem evaluasi terhadap pengetahuan dan keterampilan bidan dalam pemberian pelayanan.

Hasil ini ada relevansi dengan data awal penelitian dimana belum ada jadwal supervisi dari bidang kebidanan terhadap masing-masing ruang rawat inap, hanya apabila ada permintaan dari ruangan, belum dilakukan penilaian pencapaian standar asuhan kebidanan secara optimal, belum ada format supervisi yang jelas, masih kurangnya minat untuk melengkapi dokumentasi asuhan kebidanan, SOP yang ada belum dilaksanakan secara optimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil pencapaian standar asuhan kebidanan sebesar (62,04%) masih dibawah target yang ditetapkan sebesar (80%).

Tabel 15 Distribusi frekuensi persepsi tentang kepuasan di ruang rawat inap RSUD

Persepsi tentang kepuasan	Frekuensi	Persentase
<b>Kurang Puas</b>	61	48,0%
<b>Puas</b>	66	52,0%
<b>J u m l a h</b>	127	100,0%

Sumber: Data Primer 2017

Dari tabel 15 menunjukkan persepsi kepuasan oleh bidan pelaksana di ruang rawat inap RSUD Andi Makkasau Parepare (48,0%) kurang puas dan (52,0%) puas.

Dari persepsi tentang kepuasan yang menyatakan kurang puas, hal ini dapat dilihat dari pernyataan yang tidak sesuai saya merasa bahagia karena pekerjaan ini dapat menjanjikan status kepegawaian saya lebih baik, saya merasa senang karena dilibatkan dalam pengambilan keputusan, saya merasa

senang karena sistem pembagian insentif yang saya terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan, saya merasa dapat bekerja dengan baik karena beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya, saya merasa senang dengan kebersihan dan keamanan tempat tugas saya, saya merasa dapat bekerja dengan baik karena beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya, saya merasa sistem penempatan bidan yang menempati jabatan struktural dan fungsional sesuai latar belakang pendidikan, saya merasa sistem penempatan bidan yang menempati jabatan struktural dan fungsional sesuai latar belakang pendidikan, saya merasa senang atas perhatian manajemen dalam membimbing bawahannya dan jawaban sesuai tentang pernyataan saya merasa kecewa karena tidak ada arah, perencanaan yang jelas dalam memberikan asuhan kebidanan, saya merasa takut bila mendapat teguran dari atasan bila melakukan kesalahan, saya merasa kecewa dengan kebijakan sistem penjenjangan karir di rumah sakit, saya merasa kecewa terhadap sistem pengawasan asuhan kebidanan yang dilakukan pihak manajemen, saya merasa kecewa karena supervisi yang dilakukan belum memberikan feedback yang diharapkan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja bidan di ruang rawat inap RSUD Andi Makkasau Parepare, sehingga bila kepemimpinan baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja bidan.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan in-

sentif terhadap kepuasan kerja bidan di ruang rawat inap RSUD Andi Makkasau Parepare, sehingga bila insentif naik maka akan meningkatkan kepuasan kerja bidan.

3. Ada pengaruh positif kondisi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja bidan di ruang rawat inap RSUD Andi Makkasau Parepare
4. Ada pengaruh positif kesempatan promosi terhadap kepuasan kerja bidan di ruang rawat inap RSUD Andi Makkasau Parepare.
5. Ada pengaruh positif persepsi supervisi terhadap kepuasan kerja bidan di ruang rawat inap RSUD Andi Makkasau Parepare.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditama TY. 2000. Manajemen Administrasi Rumah Sakit. Jakarta: Penerbit UI.
- Azwar, A. 2007. Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan Aplikasi Prinsip Lingkaran Pemecahan masalah. Jakarta: Pustaka sinar harapan.
- Bidan Perencanaan dan Pengembangan. 2010. Profil RSUD Andi Makkasau Parepare.
- Danfar. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. [serial online]. <http://dansite.wordpress.com/2017/04/10/pengaruh-kepuasan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan/>
- Departemen Kesehatan RI. 2006. Petunjuk Pelaksanaan Penetapan Indikator Menuju Indonesia Sehat 2010. Jakarta.
- Hasibuan, SP. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hastuti, Apriyani Puji. 2011. Konsep Dasar Manajemen Kebidanan. [serial online]. <https://apriyanipujihastuti.wordpress.com/2012/07/09/konsep-dasar-manajemen-kebidanan>.
- Irawan, U. 2007. 10 Prinsip Kepuasan Pelanggan. Jakarta: PT Elek Media Komputindo.
- Kusumapraja, R. 2007. Perencanaan kebutuhan tenaga bidan di RS, Majalah manajemen kebidanan. Jakarta: RSUP Persahabatan. hlm.1 (*unpublisher*).
- Lumenta, B. 1989. Hospital Citra, Peran dan Fungsi Yogyakarta. Penerbit kanisius.
- Mayasari, Agustina. 2017. Analisis Pengaruh Persepsi Faktor Manajemen Kebidanan terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Bidan di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Semarang [Skripsi]. Semarang: Universitas Diponegoro, Administrasi.
- Notoadmojo, Soekidjo. 2005. Metode Penelitian Kesehatan (rev ed). Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. 2007. Manajemen Kebidanan: Aplikasi Dalam Praktek Kebidanan Kebidanan Profesional. edisi 2. Jakarta: Salemba Medika.
- Sitorus, Ratna. 2006. Model Praktek Kebidanan Profesional di Rumah sakit. Jakarta: EGC.
- Suharsimi, Arikunto. 2007. Manajemen Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wijono M.S. Djoko. 1999. Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan: Teori Strategi dan Aplikasi. Surabaya: Airlangga University Press.