



Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta

Factors Relating to Nurse Performance in PDHI Islamic Hospital of Yogyakarta

Supriyadi

Program Studi Ilmu Keperawatan STIKES Surya Global Yogyakarta

ABSTRACT

Background: The era of globalization requires hospital to improve the quality of health service. Effort to improve the quality of health services can not be separated from effort to improve the quality of nursing service because nurses are the most numerous health workers in hospital that provide continuous service for 24 hours. The quality of nursing service describes the performance of nurses. The performance of a nurse can be judged by the quality of nursing care given to the patient. The performance of nurses can be influenced by various factors such as motivation, work ethic, work environment, competence, job satisfaction. **Objective:** The general objective of this research was to know factors related to Nurse Performance at PDHI Islamic Hospital of Yogyakarta. And the specific objective of this research was to know the relationship of motivation, work ethic, work environment, competence, job satisfaction with performance Nurse at Yogyakarta Islamic Hospital PDHI. **Method:** The research design which was used in this research was descriptive correlation research with cross sectional approach. Population in this research was Nurses in PDHI Islamic Hospital of Yogyakarta amounted of 128 people. Sampling technique used was purposive sampling with inclusion and exclusion criteria obtained by a sample of 51 respondents. Data analysis used statistical test of kendall's tau and multiple linear regression with significance level 5%. **Result:** Result of research got all variable they were motivation, work ethic, work environment, competence and job satisfaction influence nurse performance with p value 0,011, 0.000, 0,018, 0.000, 0.000 ($P <0.05$). Multivariate test was obtained sig value. 0.000, which means simultaneously independent variables associated with the performance of nurse.

Key Words: Nurse, Performance and health services

ABSTRAK

Latar Belakang: Era globalisasi menuntut rumah sakit untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Upaya meningkatkan mutu pelayanan kesehatan tak terlepas dari upaya meningkatkan mutu pelayanan keperawatan karena perawat merupakan tenaga kesehatan yang paling banyak jumlahnya di rumah sakit yang memberikan pelayanan secara kontinyu selama 24 jam. Mutu pelayanan keperawatan menggambarkan kinerja perawat. Kinerja seorang perawat dapat di nilai dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah motivasi, etos kerja, lingkungan kerja, kompetensi, kepuasan kerja. **Tujuan:** Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta. Tujuan khusus untuk mengetahui hubungan motivasi, etos kerja, lingkungan kerja, kompetensi, kepuasan kerja dengan kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. **Metode:** Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif korelasi dengan pendekatan cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah Perawat di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta berjumlah 128 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan kriteria inklusi dan eksklusi yang diperoleh sampel sebanyak 51 responden. Analisis data menggunakan uji statistik kendall's tau dan regresi linier berganda dengan tingkat signifikansi 5%. **Hasil Penelitian:** Hasil penelitian didapatkan semua variabel yaitu motivasi, etos kerja, lingkungan kerja, kompetensi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja perawat dengan nilai p 0,011, 0,000, 0,018, 0,000, 0,000 ($P<0,05$). Uji multivariat diperoleh nilai sig. 0,000, artinya secara simultan variabel independen berhubungan dengan kinerja perawat.

Kata Kunci: Perawat, Kinerja dan Pelayanan Kesehatan

PENDAHULUAN

Seiring dengan era globalisasi, setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan dan mengembangkan perusahaannya dengan menyusun berbagai program, guna meningkatkan kinerja karyawannya, termasuk perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Perkembangan sektor jasa di suatu negara sangat mempengaruhi struktur perekonomian negara tersebut. Sektor ini banyak membuka lapangan kerja dan peluang bisnis termasuk di bidang kesehatan (1).

Pelayanan kesehatan pada masa kini sudah merupakan industri jasa kesehatan utama di mana setiap rumah sakit bertanggung jawab terhadap penerima jasa pelayanan kesehatan. Upaya peningkatan mutu pelayanan kesehatan tidak bisa lepas dari upaya peningkatan mutu keperawatan. Oleh sebab itu perawat sebagai tim pelayanan kesehatan yang terbesar dituntut untuk meningkatkan mutu pelayanan keperawatan (2).

Mutu pelayanan menggambarkan kinerja perawat, di mana inti dari kinerja berupa ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menunjukkan tingkat pencapaian suatu sasaran dan tujuan yang telah diciptakan (3). Kinerja seorang perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien, karena pada dasarnya yang dijadikan acuan dalam menilai kualitas pelayanan keperawatan adalah dengan menggunakan standar praktik keperawatan. Mengingat perawat adalah tenaga kesehatan yang paling banyak dan paling lama kontak dengan pasien, maka kinerja perawat harus terus ditingkatkan guna mencapai mutu pelayanan yang baik dan kepuasan pasien (4).

Kinerja perawat yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap pasien baik yang sakit maupun sehat. Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan

adalah perawat yang mempunyai kinerja tinggi. Perilaku kerja (*performance*) yang dihasilkan perawat tidak lepas dari faktor yang mempengaruhinya (2). Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan termasuk rumah sakit. Oleh karena itu, manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya (5).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor – faktor lainnya (6). Menurut hasil penelitian, motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat ($0,021 < 0,05$) (7). Penelitian gaya kepemimpinan dan kompetensi berkontribusi dalam mempengaruhi kinerja perawatan dengan nilai $p = 0,032$ dan $0,003$ (8). Penelitian (9) menunjukkan ada hubungan lingkungan kerja dengan kinerja perawat sebesar 0,05. Hasil penelitian (10) terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawatan.

Berdasarkan dengan hal-hal diatas, maka tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. Tujuan khusus untuk mengetahui hubungan motivasi, etos kerja, lingkungan kerja, kompetensi, kepuasan kerja dengan kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI.

METODE DAN SAMPEL

Design Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif korelasi dengan pendekatan cross sectional. Variabel bebas

dalam penelitian ini motivasi, etos kerja, lingkungan kerja, kompetensi, kepuasan kerja sedangkan variabel terikat yaitu kinerja perawat.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Perawat Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI berjumlah 128 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan kriteria inklusi: lama kerja minimal satu tahun, pendidikan minimal D3, Perawat pelaksana di bangsal dewasa dan bersedia menjadi responden. Kriteria eksklusi: perawat yang sedang cuti, kepala ruang dan perawat magang. Sampel sebanyak 51 orang.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data terkait dengan penelitian yang akan digunakan.

Analisa Data

Analisa data dalam penelitian ini terdiri analisis bivariat dengan *kendal tau* dan analisis multivariat dengan regresi linier berganda dengan tingkat kemaknaan 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat

Tabel 1. Hasil Analisis Bivariat Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat

Variabel	Sig.	Ket
Motivasi dengan Kinerja Perawat	0.011	Signifikan

Data pada tabel 2 diatas motivasi mempengaruhi kinerja perawat dengan nilai sig. 0.011 atau p value < 0.05. Motivasi dapat memberikan kontribusi yang baik supaya perawat lebih aktif dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien dan melakukan kegiatan yang lain (11).

Perhatian terhadap peningkatan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan di rumah sakit yang didasari oleh motivasi kerja yang tinggi merupakan tuntutan yang sangat mendasar, motivasi membentuk kinerja perawat di rumah sakit sehingga mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya dalam pemberian pelayanan keperawatan (12).

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat dengan nilai p=0,006 (13). Dalam penelitian lain menyebutkan motivasi perawat berhubungan dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian discharge planning (p=0,000) (14).

b. Hubungan Etos Kerja Dengan Kinerja Perawat

Tabel 2. Hasil Analisis Bivariat Hubungan Etos Kerja dengan Kinerja Perawat

Variabel	Sig.	Ket
Etos Kerja dengan Kinerja Perawat	0.000	Signifikan

Data pada tabel 2 diatas etos kerja mempengaruhi kinerja perawat dengan nilai sig. 0.000 atau p value < 0.05.

Etos kerja ini berkaitan dengan hasil kerja, karena perawat secara langsung memberi tindakan (asuhan keperawatan) kepada pasien. Jika perawat tidak memiliki etos kerja yang tinggi terhadap pelaksanaan tindakan maka akan terjadi hal yang tidak diinginkan seperti terjadinya kecacatan pada pasien (malpraktik) sampai kehilangan nyawa pasien. Untuk itu kepala ruangan harus melakukan pengawasan melekat (waskat) pada bawahannya, agar etos kerja perawat dalam melaksanakan pekerjaan (asuhan keperawatan) terus meningkat. Salah satu langkah yang dapat ditempuh yaitu dengan menegakkan disiplin dan menerapkan sanksi

bagi perawat yang tidak melakukan tanggungjawab dengan baik dan tidak sesuai prosedur asuhan keperawatan (15).

Penelitian ini juga dikuatkan oleh penelitian sebelumnya dimana hasil penelitiannya terdapat hubungan antara etos kerja dengan kinerja pada perawat di RSUD Kota Semarang ($p=0,002$) (16).

c. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat

Tabel 3. Hasil Analisis Bivariat Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat

Variabel	Sig.	Ket
Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat	0.018	Signifikan

Data pada tabel 3 diatas lingkungan kerja mempengaruhi kinerja perawat dengan nilai sig. 0.000 atau p value < 0.05.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari (17). Perawat sebagai bagian dari tenaga kesehatan dirumah sakit bekerja pada lingkungan yang unik yaitu secara fisik berkerja pada lingkungan yang rentang terjadi penularan penyakit. Sedangkan secara nonfisik perawat bekerja memberikan pelayanan pada individu sakit yang membutuhkan perhatian khusus. Oleh karena itu perawat sangat membutuhkan lingkungan yang nyaman agar dapat memberikan pelayanan kesehatan secara optimal.

Apabila kondisi kerja bagus (misalnya, bersih, lingkungan menarik), individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka, sehingga apabila lingkungan kerja bagus maka tidak akan ada masalah dengan kepuasaan kerja para karyawan. Perawat yang puas akan pekerjaannya maka secara langsung meningkat pula kinerjanya (18).

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu ada pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja perawat, dapat diterima karena signifikansinya lebihkecil dari 5% ($0,000 < 0,050$) (19).

d. Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja Perawat

Tabel 4. Hasil Analisis Bivariat Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja Perawat

Variabel	Sig.	Ket
Kompetensi dengan Kinerja Perawat	0.000	Signifikan

Data pada tabel 4 diatas lingkungan kerja mempengaruhi kinerja perawat dengan nilai sig. 0.000 atau p value < 0.05.

Kompetensi keperawatan adalah kemampuan seorang perawat dalam bentuk pelayanan/asuhan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan/asuhan kesehatan dengan ilmu dan kiat keperawatan yang didasari oleh pengetahuan, ketrampilan dan sikap sesuai dengan petunjuk kerja yang ditetapkan serta dapat terobservasi yang ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat baik sehat maupun sakit yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia. Kompetensi teknikal perawat merupakan kompetensi tidak terbatas pada kemampuan melakukan tindakan keperawatan namun lebih penting adalah keterampilan mendapatkan data yang valid dan terpercaya serta keterampilan melakukan pengkajian fisik secara akurat, keterampilan mendiagnostik masalah menjadi diagnosis keperawatan, keterampilan memilih dan menentukan intervensi yang tepat (20).

Hasil penelitian ini juga dikuatkan oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi terhadap Kinerja Perawat Di Ruang

Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Propinsi Bali dengan nilai $p = 0,001$ ($P<0.05$) (21). Hasil penelitian lain menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Pemangkat ($p=0,000<0,05$; $\beta=0,476$) (22).

e. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat

Tabel 5. Hasil Analisis Bivariat Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat

Variabel	Sig.	Ket
Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat	0.000	Signifikan

Data pada tabel 5 diatas kepuasan kerja mempengaruhi kinerja perawat dengan nilai sig. 0.000 atau p value < 0.05 . Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan atas sesuatu pekerjaan (23).

Perawat yang merasa puas dalam pekerjaannya akan memberikan pelayanan lebih baik dan bermutu kepada pasien rumah sakit sehingga kepuasan pasien dan keluarga pasien juga terpenuhi, yang pada akhirnya meningkatkan citra dan pendapatan rumah sakit (24). Sedangkan apabila perawat tidak puas terhadap pekerjaannya maka akan sering terlambat, tidak masuk dalam bekerja bahkan hingga (resign) keluar. Hal ini tentunya dapat menyebabkan beban kerja perawat yang lain meningkat. Ketika beban kerja perawat meningkat, maka berdampak pada pelayanan kesehatan yang tidak baik, sehingga dapat mempengaruhi mutu pelayanan kesehatan dirumah sakit yang pada akhirnya rumah sakit dijauhi oleh pelanggannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan terdapat pengaruh langsung antara lingkungan

kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Unisma Malang dengan nilai $p = 0,000 (< 0,05)$ (19).

f. Faktor - Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat

Tabel 6. Hasil Analisis Multivariat Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.454 ^a	.206	.190

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Data pada tabel 6 diatas nilai R untuk predictor : (Constant), Kompetensi 0.454 yang artinya variabel kompetensi merupakan variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat yaitu sebesar 45.4%.

Tabel 7. Hasil Analisis Multivariat Model ANOVA^a

Model	df	F	Sig.
Regression	1	12.712	.001b
Residual	49		
Total	50		

b. Predictors: (Constant), Kompetensi

Data pada tabel 7 diatas nilai sig. 0.001 pada variabel kompetensi yang artinya kompetensi variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seorang perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien, karena pada dasarnya yang dijadikan acuan dalam menilai kualitas pelayanan keperawatan adalah dengan menggunakan standar praktik keperawatan. Mengingat perawat adalah tenaga kesehatan yang paling banyak dan paling lama kontak dengan pasien, maka kinerja perawat harus terus

dingkatkan guna mencapai mutu pelayanan yang baik dan kepuasan pasien (4).

Kinerja perawat sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Kinerja perawat yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang di berikan terhadap pasien baik yang sakit maupun sehat. Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat yang mempunyai kinerja tinggi (25).

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia yang ada, baik pimpinan maupun pekerja. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Baik itu faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia maupun yang berasal dari luar dirinya. Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya. (26)

Hasil penelitian lain yang mendukung penelitian ini yaitu penelitian yang berjudul faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja Perawat di RSUD Daya Kota Makassar dengan hasil secara signifikan semua variabel mempengaruhi kinerja perawat yaitu disiplin kerja $p = 0,000$, motivasi kerja $p = 0,000$, semangat kerja $p = 0,000$, etos kerja $p = 0,029$ dan faktor kepuasan kerja $p = 0,028$ (15). Hasil penelitian lain didapatkan bahwa terdapat hubungan bermakna antara motivasi (OR 6,98, $p=0,004$), supervisi (OR 4,69, $p=0,019$) dan

penghargaan (OR 19,79, $p=0,000$) dengan kinerja perawat (27).

KESIMPULAN

Berdasarkan analisa data dalam penelitian ini bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari motivasi, etos kerja, lingkungan kerja, kompetensi, kepuasan kerja mempengaruhi kinerja perawat dengan nilai sig. 0.011, 0.000, 0.018, 0.000 dan 0.000. sedangkan variabel yang paling berpengaruh mempengaruhi kinerja perawat dengan uji multivariat yaitu kompetensi dengan nilai sig. 0.001.

DAFTAR PUSTAKA

1. Muninjaya. Manajemen Kesehatan. Edisi 3. Jakarta: EGC; 2012.
2. Effendi, F & Makhfudli. Keperawatan Kesehatan Komunitas : Teori dan Praktek Dalam Keperawatan. Jakarta: Salemba Medika; 2009.
3. Wibowo. Manajemen Kinerja Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada; 2012.
4. Riyadi S dan Kusnanto H. Motivasi Kerja dan Karakteristik Individu Perawat di RSD Dr H Moh Anwar Sumenep Madura. KMPK, WPS No 18 April 2007: Yogyakarta; 2006.
5. Andriani, Nurita. Thoyib, Armanu dan Soemarsono. Analisis Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Mandiri (Persero). Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol, 2, No. 1, April; 2004.
6. Siagian. Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta : Bumi Angkasa; 2012.
7. Zuhriana. Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Bula Kabupaten Seram Bagian Timur. Skripsi. Makasar: FKM Unhas; 2012.

8. Sabarulin. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Dalam Mendokumentasikan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Woodward Palu. Jurnal AKK, Vol 2 No 3, September 2013, hal 29-34; 2013.
9. Hafizurrachman. M. Manajemen Pendidikan dan Kesehatan. Jakarta: CV. Agung Seto; 2009.
10. Yanidrawati K. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi. Students E-Journals, Vol.1, No.1; 2012.
<http://jurnal.unpad.ac.id/ejournal/article/view/753>. Diakses 12 April 2017.
11. Gibson, J. Ivancevich, J. & Konopaske, R. Organizations: Behavior, Structure, Processes, McGraw-Hill Companies, Incorporated; 2011.
12. Hendrarni W. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Asuhan Keperawatan dalam Pengkajian dan Implementasi Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara Medan. Skripsi. Medan: Universitas Sumatera Utara; 2008.
13. Wahyuni, Isra dan Dian Arrum. Motivasi dan Kinerja Perawata Pelaksana Di Rumah sakit Bhayangkara Medan. Skripsi. Medan: Universitas Sumatera Utara; 2012. Dari :
<http://jurnal.usu.ac.id>.
14. Natasia N. Hubungan antara Faktor Motivasi dan Supervisi dengan Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Discharge Planning di RSUD Gambiran Kota Kediri. Kediri: Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM) Vol 12 No 4, 2014.
15. Garay, dkk. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Daya Kota Makassar. Makasar: Publikasi Ilmiah FKM Unhas; 2013.
16. Riani Yuanita. Hubungan antara Etos Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang. Dokumen Karya Ilmiah. Semarang: Universitas Dian Nuswantoro; 2012.
17. Ahyari. A. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja. Bandung: Pionir Jaya; 2005.
18. Luthan. Perilaku Organisasi. Penerbit : Yogyakarta: ANDI; 2007.
19. Ghofar Abdul. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Intervening. Malang: Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Unisma; 2010.
20. Rosjidi, Harun, C., (2011). Proses Keperawatan. Ponorogo: Umpo Press; 2011.
21. Budiawan. Hubungan Kompetensi, Motivasi Dan Beban Kerja Perawat Pelaksana Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat InapRumah Sakit Jiwa Propinsi Bali. Tesis. Kesehatan Masyarakat. Bali: Universitas Udayana; 2015.
22. Suharyoko S. Pengaruh Kompetensi Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Pemangkat. Pontianak: Jurnal Online UNTAN; 2016. Diakses di <http://jurnal.untan.ac.id/index.php/jmdb/article/viewFile/13907/12458>
23. Hani Handoko T. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Haji Masagung; 2001.
24. Argapati A.K. Gambaran Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar. Makasar: Jurnal FKM UNHAS; 2013.
<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/8616/JURNAL%20ANDI%20KINARKAS%20ARGAPATI%20%28K11109256%29.pdf?sequence=1>. Diakses 13 Juli 2013.
25. Mulyono, H.; Hamzah, A & Abdullah, AZ. Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja

- Perawatdi Rumah Sakit Tingkat III 16.06.01.
Ambon: Jurnal AKK, vol II, no.1, pp. 18-26;
2013.
26. Wirawan. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat; 2009.
27. Mandagi, dkk. Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan di RSU Bethesda GMIM Tomohon: Jurnal e-Biomedik (eBm), Volume 3 (3); 884-894; 2015.