

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG HANA, ESTER DAN LUKAS RSU PANCARAN KASIH GMIM KOTA MANADO

Margareth Sujianto¹, Stevanus Timah², Emelia Marleni Dainga³

^{1,2,3}Universitas Pembangunan Indonesia

*E-mail coresponding author:
margareth.sujianto@unpi.ac.id*

ABSTRAK

Kinerja (performance) menjadi isu dunia saat ini. Hal tersebut terjadi sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi yang tidak terpisahkan dari standar, karena kinerja diukur berdasarkan standar. Perawat diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu keperawatan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di Ruang Hana, Lukas dan Ester RSU Pancaran Kasih GMIM Kota Manado, Jenis penelitian yaitu deskriptif analitik, waktu pada bulan april dan mei 2017 dan tempat penelitian di Rumah sakit Umum Pancaran Kasih GMIM Kota Manado. Uji statistik yang digunakan adalah Chi Square dengan derajat kepercayaan 95% bila. Hasil penelitian terdapat hubungan kondisi ruangan tempat bekerja perawat, Gaji atau pendapatan perawat, Manajemen kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Pancaran Kasih GMIM Kota Manado

Kata Kunci: Kondisi ruangan, Gaji, Manajemen, Kinerja perawat

ABSTRACT

Performance becomes the current issue of the world. This happens as a consequence of community demands on the need for excellent service or high quality service that is integral to the standard, as performance is measured by default. Nurses are expected to demonstrate their professional contributions in improving the quality of nursing, which affects health services generally on the organization in which they are working, and the final impact comes to the quality of life and Community welfare. The purpose of this research is to know the factors related to the performance of nurses in the Hana room, Luke and Esther RSU Pancaran Kasih GMIM City of Manado, the type of research that is descriptive analytic, time in April and May 2017 and the research place At the General Hospital Pancaran Kasih GMIM of Manado City. The statistical test used was Chi Square with a degree of 95% confidence when. The results of the study there is the relationship condition where the working nurse, salary or income nurse, management of the room head with the performance of the executive nurse in the General Hospital Pancaran Kasih GMIM City of Manado

Keywords: room condition, salary, management, nurse performance.

PENDAHULUAN

Berdasarkan Permenkes RI Nomor 269 Tahun 2008 tentang Rekam Medis,

pengertian sarana pelayanan kesehatan merupakan tempat penyelenggaraan upaya pelayanan kesehatan yang dapat

digunakan untuk praktik kedokteran atau kedokteran gigi. Rumah sakit merupakan bagian dari sarana pelayanan kesehatan. Sekarang ini, kebutuhan masyarakat akan sarana pelayanan kesehatan yang berkualitas semakin meningkat. Oleh karena itu, rumah sakit harus berupaya untuk meningkatkan mutu pelayanan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit dalam menyelenggarakan rekam medis yang baik.

Rumah sakit di Indonesia pada tahun 2015 sebanyak 2.488 Rumah Sakit yang dibagi menjadi Rumah Sakit Pemerintah dan Rumah Sakit Swasta. Rumah sakit Pemerintah di Indonesia dikelola oleh Kementerian Kesehatan, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kabupaten/Kota, TNI/POLRI, kementerian lain serta swasta non profit (organisasi keagamaan dan organisasi sosial). Jumlah rumah sakit publik di Indonesia sampai dengan tahun 2015 sebanyak 1.593 Rumah Sakit, yang terdiri dari 1.341 Rumah Sakit Umum (RSU) dan 252 Rumah Sakit Khusus (RSK). Berbeda dengan rumah sakit pemerintah, rumah sakit swasta dikelola oleh BUMN dan swasta (perorangan, perusahaan dan swasta lainnya). Pada

tahun 2015 terdapat 895 rumah sakit privat di Indonesia, yang terdiri dari 608 RSU dan 287 RSK (Aswar, 2016).

Kinerja (performance) menjadi isu dunia saat ini. Hal tersebut terjadi sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi yang tidak terpisahkan dari standar, karena kinerja diukur berdasarkan standar. Perawat diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu keperawatan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat (Aswar, 2006).

Salah satu metode dalam menilai kinerja perawat yaitu dengan melihat standar asuhan keperawatan. Standar asuhan keperawatan adalah suatu pernyataan yang menguraikan kualitas yang diinginkan terkait dengan pelayanan keperawatan terhadap klien (Herwyndianata, 2013).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja perawat pelaksana dan salah satu faktor karakteristik perawat. Karakteristik

perawat meliputi usia, jenis kelamin, lama kerja, pendidikan, status perkawinan. Pada penelitian ini peneliti hanya meneliti karakteristik perawat dilihat dari pendidikan, jenis kelamin dan lama kerja perawat.

Data yang diperoleh peneliti saat pengambilan data awal di Ruang Hana, Lukas dan Ester RSUD Pancaran Kasih GMIM Kota Manado, untuk perawat berjumlah 33 perawat yang terbagi di Ruang Hana sebanyak 16 perawat, di Ruang Ester 13 perawat dan di Ruang Lukas 11 perawat.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan kinerja perawat di Ruang Hana, Lukas dan Ester RSUD Pancaran Kasih GMIM Kota Manado.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian Deskriptif analitik dengan pendekatan Crosssectional Study. Penelitian dilakukan dari Bulan April - Mei 2017 di Ruang Hana, Lukas dan Ester RSUD Pancaran Kasih GMIM Kota Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di Ruang Hana, Lukas dan Ester RSUD

Pancaran Kasih GMIM Kota Manado sebanyak 33 perawat pelaksana.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini menggunakan total population yaitu 33 perawat di Ruang Hana, Lukas dan Ester RSUD Pancaran Kasih GMIM Kota Manado.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner untuk melihat hubungan kondisi ruangan tempat kerja, gaji dan manajemen kepala ruangan dengan kinerja perawat di Ruang Hana, Lukas dan Ester RSUD Pancaran Kasih GMIM Kota Manado. Pasien terlebih dahulu diminta persetujuan untuk menjadi responden dalam penelitian dan setelah menandatangani persetujuan, pasien akan diberikan penjelasan tentang cara mengisi kuesioner. Data dianalisa dengan menampilkan data dalam bentuk distribusi frekuensi yang dilaksanakan tiap-tiap variabel dari hasil penelitian yaitu variabel independen dan variabel dependen. Untuk membuktikan ada tidaknya hubungan status ekonomi dengan kejadian diare pada anak maka digunakan uji statistik yang digunakan adalah Chi-Square dengan derajat kepercayaan 95% bila $p \leq 0,05$

menunjukkan hubungan bermakna, bila nilai $p > 0,05$ menunjukkan hubungan tidak bermakna.

HASIL

Karakteristik Responden

a. Umur

Umur	Frekuensi	Persentasi (%)
26-35	15	45,5
36-45	10	30,3
46-55	8	24,2
Total	33	100

Data pada tabel di atas terlihat dari total 33 responden, lebih banyak responden berada pada kelompok umur 26-35 tahun berjumlah 15 responden (45,5 %), selanjutnya umur perawat berusia 36-45 tahun berjumlah 10 responden (35,3 %), umur perawat 46 - 55 tahun berjumlah 8 responden (24,2 %) . dengan demikian usia yang paling perawat banyak berumur 26-35 tahun.

b. Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentasi (%)
SPK	6	18,2
D3	12	36,4
S1	11	33,3
S2/profesi	4	12,1
Total	33	100

Data pada tabel di atas , terlihat dari total 33 responden, lebih banyak responden berada pada kelompok pendidikan Tamat D3 keperawatan berjumlah 12 responden (36,4 %), selanjutnya perawat yang berpendidikan

S1 (sarjana) berjumlah 11 responden (33,3 %), dan perawat yang berpendidikan S2/profesi berjumlah 4 responden (12,1 %).

c. Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentasi (%)
Laki-laki	4	12,2
Perempuan	29	87,8
Total	33	100

Data pada tabel di atas terlihat dari total 33 responden, lebih banyak jenis kelamin perawat yang bekerja di ruang Hana, Ester dan Lukas RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado adalah perawat berjenis kelamin perempuan sejumlah 29 responden atau (87,8 %) sedangkan perawat yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 4 responden atau (12,2%).

d. Lama Kerja

Lama kerja	Frekuensi	Persentasi (%)
< 5 thn	17	51,5
> 5 thn	16	48,5
Total	33	100

Tabel diatas terlihat dari total 33 responden, lebih banyak perawat yang lama bekerja responden kurang dari 5 tahun (< 5 thn berjumlah 17 responden (51,5 %) dan perawat yang lama bekerja lebih dari 5 tahun (> 5 thn) ada 16 perawat (48,5%).

e. Status Pernikahan

Status Pernikahan	Frekuensi	Persentasi (%)
Menikah	17	51,5
Belum menikah	16	48,5
Total	33	100

Berdasarkan tabel di atas terlihat dari total 33 responden, perawat yang telah menikah berjumlah 17 responden (51,5%) sedangkan perawat yang belum menikah berjumlah 16 responden (48,5%).

Distribusi Kategori Variabel

a. Karakteristik responden berdasarkan Kondisi ruangan tempat dimana perawat bekerja

Kondisi Ruangan	Frekuensi	Persentasi (%)
Baik	19	57,6
Kurang baik	14	42,4
Total	33	100

Pada tabel di atas terlihat bahwa kondisi ruangan tempat bekerja perawat terlihat pada tabel dimana kondisi ruangan baik yang dinyatakan oleh perawat berjumlah 19 responden (57,6 %). Sedangkan 14 responden (42,4%) menyatakan bahwa kondisi ruangan tempat mereka bekerja kurang baik.

b. Distribusi responden berdasarkan gaji atau pendapatan perawat

Gaji	Frekuensi	Persentasi (%)
Tinggi	7	21,3
Rendah	26	78,7
Total	33	100

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa pendapatan atau gaji mereka dapatkan masih rendah 26 responden (78,7%) sedangkan 7 responden (21,3%) mengatakan pendapatan mereka sudah memadai atau sudah tinggi.

c. Distribusi Responden Berdasarkan tanggapan atau jawaban responden tentang manajemen kepala ruangan

Menejemen Kepala	Frekuensi	Persentasi (%)
Baik	19	57,6
Kurang baik	14	42,4
Total	33	100

Dari tabel di atas terlihat bahwa sebagian besar responden menjawab bahwa manajemen kepala ruangan baik 19 responden (57,6 %) dan responden yang menjawab bahwa manajemen kepala ruangan kurang baik berjumlah 14 responden (42,4%).

d. Distribusi Responden Berdasarkan kinerja perawat

Kinerja Perawat	Frekuensi	Persentasi (%)
Baik	19	57,6
Kurang baik	14	42,4
Total	33	100

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa sebagian besar responden menjawab bahwa manajemen kepala ruangan baik 19 responden (57,6 %) dan responden yang menjawab bahwa

manajemen kepala ruangan kurang baik berjumlah 14 responden (42,4%).

Analisis Bivariat

a. Hubungan antara Kondisi Ruangan tempat kerja perawat pelaksana

Kondisi Ruangan	Kinerja Perawat						P value
	Baik		Kurang baik		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Baik	14	73,7	5	26,3	19	100	0,029
Kurang baik	5	35,7	9	64,3	14	100	
Total	19	57,6	14	42,4	33	100	

Data pada tabel di atas menunjukkan hubungan antara kondisi ruangan dengan kinerja perawat pelaksana total responden berjumlah 33 responden dengan menggunakan tabel silang antara Kondisi ruangan tempat kerja variabel bebas dan kinerja perawat merupakan variabel terikat dengan menggunakan uji statistika Chi Square dari 33 responden terlihat hasil adalah dari 19 responden yang menjawab kondisi ruangan tempat perawat bekerja baik dengan kinerja perawat baik berjumlah 14 responden (73,7 %) dan kinerja perawat kurang baik 5 responden (26,3 %).

Dari 14 responden yang menjawab kondisi ruangan tempat bekerja bagi perawat pelaksana kurang baik dengan kinerja perawat baik terdapat 5 responden (35,7%) dan yang kinerja perawat dengan kondisi ruangan tidak baik serta kinerja perawat kurang baik

menjawab 9 responden (64,3%) . Dengan demikian dari hasil uji statistik Chi-Square diperoleh nilai $p = 0,029 < \alpha = 0,05$ yang menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti ada hubungan antara kondisi ruangan tempat bekerja perawat pelaksana dengan kinerja perawat.

Hasil uji korelasi dari variabel hubungan kondisi ruangan dengan kinerja perawat dengan menggunakan uji Chi Square terdapat hubungan antara kondisi ruangan tempat bekerja perawat dengan kinerja perawat yang terlihat pada tabel 5.10 di atas. Hasil uji statistika didapat p value = 0,029, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara kondisi ruangan tempat perawat bekerja dengan kinerja perawat atau H_a ditolak dan H_0 diterima.

Hasil penelitian ini diperoleh nilai OR (Odds Ratio) 5,040 yang berarti bahwa jika kondisi ruangan tempat bekerja perawat itu baik maka akan berpeluang 5 kali untuk meningkatkan kinerja perawat pelaksana , demikian pula sebaliknya, jika kondisi ruangan tempat kerja perawat kurang baik maka akan berpeluang 5 kali akan menurunkan kinerja perawat pelaksana

b. Hubungan antara Gaji atau pendapatan perawat dengan kinerja perawat

Gaji	Kinerja Perawat						P value
	Baik		Kurang baik		Total		
	n	%	n	%	N	%	
Tinggi	13	76,5	4	23,5	17	100	0,024
Rendah	6	37,5	10	62,5	16	100	
Total	19	57,6	14	42,4	33	100	

Data pada tabel di atas menunjukkan hubungan antara gaji atau pendapatan perawat setiap bulan dengan kinerja perawat total responden berjumlah 33 responden dengan menggunakan tabel silang antara gaji variabel bebas dan kinerja perawat merupakan variabel terikat dengan menggunakan uji statistika Chi Square dari 33 responden terlihat hasil adalah dari 16 responden yang memperoleh gaji rendah, dimana 6 responden (37,5 %) menjawab bahwa gaji perawat rendah akan tetapi kinerja baik. Selanjutnya 10 responden (62,5 %) dalam hal ini perawat pelaksana memili kinerja kurang baik.

Dari 17 responden yang menjawab bahwa gaji atau pendapatan mereka tinggi ada 13 responden (76,5 %) memiliki kinerja baik sedangkan mendapatkan gaji tinggi tetapi kinerjanya kurang baik ada 4 responden (23,5%). Dengan demikian dari hasil uji statistik Chi² Square diperoleh nilai $p = 0,024 < \alpha = 0,05$ yang menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang

berarti ada hubungan antara gaji perawat pelaksana dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Pancaran Kasih GMIM Kota Manado.

Hasil uji korelasi dari variabel hubungan gaji dengan kinerja perawat pelaksana dengan menggunakan uji Chi Square terdapat hubungan antara gaji perawat dengan kinerja perawat yang terlihat pada tabel 5.11 di atas. Hasil uji statistika didapat p value = 0,024, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara gaji perawat dengan kinerja perawat pelaksana atau H_a ditolak dan H_0 diterima.

Hasil penelitian ini diperoleh nilai OR (Odds Ratio) 5,417 yang berarti bahwa jika pendapat tinggi maka akan berpeluang 5 kali meningkatkan kinerja perawat, demikian pula sebaliknya, jika gaji perawat rendah maka akan berpeluang 5 kali menurunkan kinerja perawat.

c. Hubungan antara Manajemen Kepala Ruang dengan Kinerja Perawat

Menejemen Kepala	Kinerja Perawat						P value
	Baik		Kurang baik		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Baik	14	73,7	5	26,3	19	100	0,029
Kurang baik	5	35,7	9	64,3	14	100	
Total	19	57,6	14	42,4	33	100	

Data pada tabel di atas menunjukkan hubungan antara manajemen kepala

dengan total responden berjumlah 33 responden dengan menggunakan tabel silang antara manajemen kepala variabel bebas dan kinerja perawat merupakan variabel terikat dengan menggunakan uji statistika Chi Square dari 33 responden terlihat hasil adalah dari 19 responden yang menjawab manajemen kepala baik ada 14 responden (73,7 %) memiliki kinerja baik dan 5 responden (26,3 %) memiliki kinerja kurang baik.

Dari 14 responden yang diteliti menjawab manajemen kepala kurang baik akan tetapi memiliki kinerja baik 5 responden (37,7 %) dan yang memiliki kinerja kurang baik 9 responden (64,3 %). Dengan demikian dari hasil uji statistik Chi² Square diperoleh nilai $p = 0,029 < \alpha = 0,05$ yang menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti ada hubungan antara manajemen kepala dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Pancaran Kasih GMIM Kota Manado .

Hasil uji korelasi dari variabel hubungan manajemen kepala dengan kinerja perawat dengan menggunakan uji Chi Square terdapat hubungan antara manajemen kepala dengan kinerja perawat yang terlihat pada tabel 5.10 di atas. Hasil uji statistika didapat

p value = 0,029, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara manajemen kepala dengan kinerja perawat pelaksana atau H_a ditolak dan H_0 diterima.

Hasil penelitian ini diperoleh nilai OR (Odds Ratio) 5,040 yang berarti bahwa jika manajemen kepala baik maka akan berpeluang 5 kali meningkatkan kinerja perawat pelaksana , demikian pula sebaliknya, jika manajemen kepala kurang baik maka akan berpeluang 5 kali akan menurunkan kinerja perawat pelaksana menunjukkan hubungan antara manajemen kepala dengan total responden berjumlah 33 responden dengan menggunakan tabel silang antara manajemen kepala variabel bebas dan kinerja perawat merupakan variabel terikat dengan menggunakan uji statistika Chi Square dari 33 responden terlihat hasil adalah dari 19 responden yang menjawab manajemen kepala baik ada 14 responden (73,7 %) memiliki kinerja baik dan 5 responden (26,3 %) memiliki kinerja kurang baik.

Dari 14 responden yang diteliti menjawab manajemen kepala kurang baik akan tetapi memiliki kinerja baik 5 responden (37,7 %) dan yang memiliki

kinerja kurang baik 9 responden (64,3 %). Dengan demikian dari hasil uji statistik Chi² Square diperoleh nilai $p = 0,029 < \alpha = 0,05$ yang menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti ada hubungan antara manajemen kepala dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Pancaran Kasih GMIM Kota Manado .

Hasil uji korelasi dari variabel hubungan manajemen kepala dengan kinerja perawat dengan menggunakan uji Chi Square terdapat hubungan antara manajemen kepala dengan kinerja perawat yang terlihat pada tabel 5.10 di atas. Hasil uji statistika didapat p value = 0,029, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara manajemen kepala dengan kinerja perawat pelaksana atau H_a ditolak dan H_0 diterima.

Hasil penelitian ini diperoleh nilai OR (Odds Ratio) 5,040 yang berarti bahwa jika manajemen kepala baik maka akan berpeluang 5 kali meningkatkan kinerja perawat pelaksana , demikian pula sebaliknya, jika manajemen kepala kurang baik maka akan berpeluang 5 kali akan menurunkan kinerja perawat pelaksana

KESIMPULAN

1. Hasil penelitian tentang kondisi ruangan tempat bekerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Pancaran Kasih GMIM Kota Manado ternyata sebagian perawat mengatakan sudah baik.
2. Hasil penelitian tentang gaji atau pendapatan perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Pancaran Kasih GMIM Kota Manado sebagian besar perawat menyatakan gaji perawat masih rendah.
3. Hasil penelitian tentang manajemen kepala di Rumah Sakit Umum Pancaran Kasih GMIM Kota Manado sebagian perawat menyatakan manajemen kepala sudah baik.
4. Hasil penelitian tentang kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Pancaran Kasih GMIM Kota Manado sebagian perawat kerjanya sudah baik.
5. Hasil analisis terdapat hubungan kondisi ruangan tempat bekerja perawat dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Pancaran Kasih GMIM Kota Manado.
6. Hasil analisis terdapat hubungan gaji atau pendapatan perawat dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit

Umum Pancaran Kasih GMIM Kota Manado.

7. Hasil analisis terdapat hubungan antara manajemen kepala dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Pancaran Kasih GMIM Kota Manado

DAFTAR PUSTAKA

- Aswar, 2012. Teori tentang Manajemen dan kinerja perawat dalam keberhasilan program kerja Rumah sakit, Gramedia Jakarta, 2013
- Anonim. 2009. Undang – Undang Kesehatan Dan Rumah Sakit. Citra Umbara Bandung
- . 2016. Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2015. Kementerian Kesehatan RI. Jakarta.
- Batubara, K. 2013. Pengaruh Gaji, Upah dan Tunjangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Apindowaja Ampuh Persada. Skripsi. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Fahmi, I. 2014. Manajemen Kinerja : Teori dan Aplikasi. Cetakan Ketiga. Alfabeta. Bandung.
- Gunawan, 2003. Waktu Kerja Produktif Pegawai Negeri Sipil, Sinar Harapan Jakarta
- Haryanti, T., T. I. Pujiyanto dan N. N. Adinatha. 2013. Analisis Pengaruh Persepsi Perawat Pelaksana tentang Fungsi Manajerial Kepala Ruang terhadap Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Swasta di Semarang. *Jurnal Manajemen Keperawatan* 1 (2): 131-137.
- Hastono, S. P. 2006. *Basic Data Analysis for Health Research*. Universitas Indonesia. Depok.
- Herwyndianata. 2013. Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Penerapan Standar Asuhan Keperawatan Di Unit Rawat Inap RSUD Anutapura, Universitas Hasanudin Makassar, *Jurnal*. Volume 11, hal 2.
- Ilyas, Y. 2000. *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian*, Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan, FKM UI. Jakarta.
- Indrawati, D. P. 2012. Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap. Tesis. Universitas Sam Ratulangi. Manado.
- Kadir, R. 2010. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Beban Kerja Perawat Di RSUD M.M.Dunda Limboto Kabupaten Gorontalo.

- Tesis. Universitas Hasanudin. Makassar.
- Kurniadi, A. 2013. Manajemen Keperawatan Dan Prospektifnya. Teori, Konsep Dan Aplikasi. Badan Penerbit FKUI. Jakarta.
- Mangkunegara. 2007. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama PT Refikaditama. Bandung
- Nursalam. 2007. Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional. Jakarta, Salemba Medika
- , 2012. Manajemen Keperawatan : Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional. Edisi Ketiga. Salemba Medika. Jakarta.
- Parmin, 2009. Hubungan Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan dengan Motivasi Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUP Undata Palu. Tesis. Universitas Indonesia. Depok.
- Rahman, A. W., Marzolina dan Taufiqurrahman. 2015. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Bagan Rawat Inap pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru. *Journal of Management* 2 (1): 1 – 13.
- Ridwan, L.F. 2013. Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Perawat Suatu Kajian Literatur, Universitas Padjajaran Bandung. *Jurnal*, Volume 1 hal 3.
- Sari, W. P. 2016. Pengaruh Gaji dan Motivasi terhadap Kinerja Guru pada SMA Swasta Bagan Sinembah, Rokan Hilir, Riau. *Tingkap* 12 (1): 68-84.
- Surbanegara, 2005. Diamond Health Drill dan Kepemimpinan Dalam Manajemen Rumah Sakit, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Tahsinia, N. 2013. Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat di RS. Rumah Sehat Terpadu Parung, Bogor. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Tanjary, 2009. Kinerja Perawat Pelaksana, <http://www.kinerjaperawat.co.id>, diakses tanggal 16 Januari 2017.
- Wirawan, 2009. Manajemen Kinerja. Cetakan Pertama. Penerbit Erlangga. Jakarta