



Media Kesmas (*Public Health Media*)

e-ISSN 2776-1339

<https://jom.htp.ac.id/index.php/kesmas>

Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Di Rsud Bengkalis *Factors Related To The Performance Of Nurses In Inpatient At Bengkalis Hospital*

Richa Oktaviani Nurza¹, Ahmad Satria Efendi², Aldiga Rienarti Abidin³

^{1,2,3} STIKes Hang Tuah Pekanbaru

Korespondensi : rikaricha212@gmail.com

Histori artikel	Abstrak
<p>Received: 24-11-2020</p> <p>Accepted: 10-12-2021</p> <p>Published: 31-12-2021</p>	<p style="text-align: center;">ABSTRAK</p> <p><i>Kinerja perawat yang kurang baik dapat dikeluhkan bagi pasien sebagai penerima asuhan tindakan keperawatan. Hal ini dapat menjadi gambaran tingkat keberhasilan pelayanan sebuah rumah sakit. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis Tahun 2020. Jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian cross sectional, dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bengkalis pada bulan Januari – April 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga perawat yang ada di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis yaitu sebanyak 173 orang perawat. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik purposive sampling dengan sampel 82 responden. Analisis Univariat dilakukan untuk mendeskripsikan karakter masing-masing variabel yang diteliti, sedangkan analisis Bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan kedua variabel independen dan dependen. Kompetensi p value 0,000, motivasi p value 0,023, lingkungan kerja p value 0,003. Ada hubungan antara kompetensi, motivasi dan lingkungan terjadinya kinerja perawat dalam memberikan pelayanan di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis Tahun 2020. Diharapkan RSUD Bengkalis memberikan perhatian kepada kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja perawat sehingga mutu pelayanan yang diberikan perawat tetap dengan kualitas yang berkualitas.</i></p> <p>Kata Kunci : <i>Kinerja Perawat, Ruang Rawat Inap</i></p> <p style="text-align: center;">ABSTRACT</p> <p><i>The poor performance of the nurse can be complained of by the patient as a recipient of nursing action. This can be a picture that believes that the service of a hospital. The purpose of this study was to determine the factors related to the performance of nurses in providing services in the Inpatient Room of the Bengkalis Regional General Hospital in 2020. This type of quantitative research with a cross sectional research design was carried out at the Bengkalis Regional General Hospital (RSUD) in January - April 2020. The population in this study were all nurses in the inpatient room of the Bengkalis General Hospital, as many as 173 nurses. The sampling</i></p>

technique used was purposive sampling technique with a sample of 82 respondents. Univariate analysis was carried out to describe the character of each variable under study, while Bivariate analysis was carried out to see the relationship between the two independent and dependent variables. Competence p value 0.000, motivation p value 0.023, work environment p value 0.003. There is a relationship between competence, motivation and work environment with the performance of nurses in providing services in the inpatient room of the Bengkalis Regional General Hospital in 2020. It is hoped that Bengkalis Hospital will pay attention to the competence, motivation and work environment of nurses so that the quality of service provided by nurses remains of quality quality.

Keywords : Nurse Performance, Inpatient Room

PENDAHULUAN

Kesehatan (*healthcare*) dari *World Health Organization* (WHO) merupakan proses diagnosis, pengobatan dan pencegahan terhadap penyakit dan gangguan fisik serta mental lainnya pada manusia. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan merupakan keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spiritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (UU No. 44 tahun 2009).

Kedudukan keperawatan sebagai ilmu bukan hanya sebatas teori saja tetapi memiliki bentuk aplikasi yang dijalankan di lapangan. Karena, perawat perannya berhubungan langsung dengan pasien, dan perawat selalu standby 24 jam di rumah sakit. Kehadirannya sangat penting untuk mengupayakan agar pasien mendapatkan kesembuhan atas masalah kesehatan yang diderita oleh pasien. Pelayanan keperawatan terhadap pasien mencakup seluruh rentang pelayanan kesehatan (Rifiani, N dan Sulihandari, 2013).

Menurut Undang-Undang No 38 tahun 2014 tentang Keperawatan. Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kinerja mengisyaratkan adanya hubungan antara barang dan jasa yang dihasilkan dan sumber-sumber masukan yang digunakan. pengelolaan kinerja karyawan memiliki implikasi yang luas daripada hanya sekedar meningkatkan kinerja individu dan menyediakan landasan bagi penentuan tingkat gaji/upah berdasarkan kinerja karyawan. Keberhasilan dan pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja perawat. Oleh karena itu, evaluasi terhadap

kinerja perawat perlu dan harus selalu dilaksanakan melalui suatu sistem yang terstandar sehingga hasil dan evaluasi lebih objektif (Kuntoro,2010).

Berdasarkan hasil wawancara non formal kepada 5 orang perawat mereka mengatakan bahwa perawat kurang mampu terhadap penguasaan metode kerja sehingga hasil kerja perawat belum maksimal seperti pengetahuan / kemampuan dan keterampilan dalam berkomunikasi, mengeluarkan ide, bahkan didalam penerimaan pendapat maupun pendapat dari orang lain. Perawat kurang mendapatkan *support* atau dukungan dari atasan guna untuk memberi motivasi kepada perawat agar dapat bekerja dengan lebih efektif, perawat juga kurang mendapatkan dukungan dari teman sejawat, serta atasan jarang memberikan *reward* atau penghargaan kepada perawat yang melakukan tugasnya dengan baik guna untuk menambah motivasi setiap perawat. Sedangkan lingkungan kerja kurang nyaman dikarenakan masih ada fasilitas-fasilitas rumah sakit seperti kantin yang kurang memadai, toilet yang kurang bersih, lift yang terkadang juga rusak, dan ventilasi yang ukurannya kurang besar membuat perawat merasa tidak nyaman dalam bekerja dan juga adanya hubungan dengan teman yang kurang harmonis.

Berdasarkan wawancara non formal kepada 5 orang pasien dan keluarga pasien menyatakan bahwa pelayanan yang diberikan kepada pasien belum memuaskan. Mereka mengatakan pelayanan perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis yaitu kurang ramahnya perawat terhadap pasien misalnya perawat memiliki sifat cuek, acuh tak acuh, kurang senyum ketika bertemu pasien, perawat kurang sigap ketika dalam melayani pasien, dan perawat kurang komunikatif dengan pasien.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi dengan kinerja perawat dalam suatu penelitian dengan judul "Faktor – Faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap di RSUD Bengkalis Tahun 2020".

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga perawat yang ada di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis yaitu sebanyak 173 orang perawat. Sampel dalam penelitian ini adalah 82 orang. Teknik Sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis yang digunakan adalah analisis univariat dan analisis bivariat menggunakan uji *Chi Square* dengan derajat kepercayaan 95% $p= 0,05$.

HASIL**Karakteristik Responden****Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Bengkulu Tahun 2020.**

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
1	Umur		
	23 - 29 Thn	5	6.1
	30 - 35 thn	42	51.2
	36 - 42 thn	35	42.7
	Total	82	100
2	Masa Kerja		
	1 - 8 thn	11	13.4
	9 -14 thn	36	43.9
	15 -21 thn	35	42.7
	Total	82	100
3	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	10	12,2
	Perempuan	72	87,8
	Total	82	100
4	Pendidikan		
	SPK	1	1,2
	Diploma III	72	87,8
	S1	9	11.0
	Total	82	100

Sumber : Diolah dari data kuesioner

Berdasarkan tabel 1 di atas diketahui bahwa mayoritas umur responden adalah umur 30-35 tahun sebanyak 42 (51,2%) responden. Masa kerja responden sebagian besar selama 9-14 tahun sebanyak 36 (43,9%) responden. Untuk jenis kelamin responden yang terbanyak adalah perempuan sebanyak 72 (87,8%) sedangkan pendidikan responden sebagian besar DIII sebanyak 72 (87,8%).

Analisis Univariat**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Variabel Penelitian Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Bengkulu Tahun 2020**

No	Variabel Penelitian	Frekuensi	Persentase (%)
1	Kinerja Perawat		
	Kurang	46	56.1
	Baik	36	43.9
	Total	82	100%
2	Kompetensi		
	Kurang	42	51.2

	Baik	40	48.8
	Total	82	100%
3	Motivasi		
	Rendah	49	59.8
	Tinggi	33	40.2
	Total	82	100%
4	Lingkungan Kerja		
	Tidak baik	48	58.5
	Baik	34	41.5
	Total	82	100%

Sumber : Diolah dari data kuesioner

Berdasarkan tabel 9 di atas diketahui bahwa, mayoritas kinerja perawat kurang adalah berjumlah 46 responden (56,1%), sebagian besar sebanyak 42(51,2%) orang memiliki kompetensi kurang, mayoritas memiliki motivasi rendah sebanyak 49 responden (59,8%), dan sebahagian besar sebanyak 48 responden (58,5%) memiliki lingkungan tidak baik.

Analisis Bivariat

Tabel 3. Hubungan Antara Kompetensi Dengan Kinerja Perawat Dalam Memberikan Pelayanan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Bengkulu Tahun 2020

Kompetensi	Kinerja Perawat				Total		P Value	OR (95%)
	Kurang		Baik		n	%		
	N	%	N	%				
Kurang	33	78,6	9	21,4	42	100	0,000	7,615 (2,828- 20,504)
Baik	13	32,5	27	67,5	40	100		
Total	46	56,1	36	43,9	82	100		

Sumber : Diolah dari data kuesioner

Berdasarkan tabel 3 di atas diketahui dari 42 responden kompetensi kurang yang memiliki kinerja yang kurang sebanyak 33 (78,6%), sedangkan 40 responden kompetensi baik yang memiliki kinerja baik sebanyak 27 (67,5%).

Hasil Uji statistic dengan menggunakan *uji chi square* diperoleh P Value = 0,000 atau P < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Bengkulu Tahun 2020

Hasil uji keamatan dua variabel diperoleh nilai OR 7,615 (95%CI: 2,828-20,504), dapat diartikan mereka yang memiliki kompetensi kurang berisiko 8 kali memiliki kinerja kurang dibandingkan dengan responden yang mempunyai kompetensi baik.

Tabel 4. Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Perawat Dalam Memberikan Pelayanan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Bengkulu Tahun 2020

Motivasi	Kinerja Perawat				Total		P Value	OR (95%)
	Kurang		Baik		n	%		
	n	%	N	%				
Rendah	33	67,3	16	32,7	49	100	0,023	3,173 (1,266-7,952)
Tinggi	13	39,4	20	60,6	33	100		
Total	46	56,1	36	43,9	82	100		

Sumber : Diolah dari data kuesioner

Berdasarkan tabel 4 di atas diketahui dari 49 responden motivasi rendah yang memiliki kinerja yang kurang 33 (67,3%), sedangkan 33 responden motivasi tinggi yang memiliki kinerja baik sebanyak 20 (60,6%).

Hasil Uji statistic diperoleh P Value = 0,023 atau P < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Bengkulu Tahun 2020

Hasil uji keeratan dua variabel diperoleh nilai OR 3,173 (95%CI: 1,266-7,952), dapat diartikan mereka yang memiliki motivasi rendah berisiko 3 kali memiliki kinerja kurang dibandingkan dengan responden yang mempunyai motivasi tinggi.

Tabel 5. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Memberikan Pelayanan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Bengkulu Tahun 2020

Lingkungan Kerja	Kinerja Perawat				Total		P Value	OR (95%)
	Kurang		Baik		N	%		
	n	%	N	%				
Tidak baik	34	70,8	14	29,2	48	100	0,003	4,452 (1,741-11,389)
Baik	12	35,3	22	64,7	34	100		
Total	46	56,1	36	43,9	82	100		

Sumber : Diolah dari data kuesioner

Berdasarkan tabel 12 di atas diketahui dari 48 responden lingkungan kerja tidak baik yang memiliki kinerja yang kurang sebanyak 34 (70,8%), sedangkan 34 responden lingkungan kerja baik yang memiliki kinerja baik sebanyak 22 (64,7%).

Hasil Uji statistik diperoleh $P \text{ Value} = 0,003$ atau $P < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antarlingkungan kerja dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Bengkulu Tahun 2020

Hasil uji keamatan dua variable diperoleh nilai OR 4,452 (95%CI: 1,741-11,389), dapat diartikan mereka yang memiliki lingkungan kerja tidak baik berisiko 4 kali memiliki kinerja kurang dibandingkan dengan responden yang memiliki lingkungan kerja baik

PEMBAHASAN

1. Hubungan Antara Kompetensi Dengan Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan *uji chi square* diperoleh $P \text{ Value} = 0,000$ atau $P < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja perawat. Dengan nilai *Odds Ratio* (OR) sebesar 7,615 (2,828-20,504), dapat diartikan mereka yang memiliki kompetensi kurang berisiko 8 kali memiliki kinerja kurang dibandingkan dengan yang memiliki kompetensi baik.

Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional (Wibowo, 2012).

Menurut penelitian Supriyadi (2017) bahwa ada hubungan antara kompetensi dengan kinerja perawat. 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. Penelitian ini juga sejalan dengan Budiawan, (2015) menjelaskan ada hubungan yang signifikan antaran kompetensi dengan kinerja perawat. Analisis multivariat menunjukkan aspek kompetensi merupakan variabel paling dominan mempengaruhi kinerja dengan nilai Adjusted Odds Ratio (AOR) 65,38 dan bermakna secara statistik ($p < 0,001$).

Menurut pendapat peneliti, dari hasil sebaran kuesioner, kompetensi berhubungan dengan kinerja perawat. Hal ini didukung dengan hasil penelitian bahwa yang mengatakan kesempatan untuk meningkatkan karir karyawan semakin besar karena keahlian, dan keterampilan mereka memberi nilai 1 yaitu sangat tidak setuju sebanyak 3 orang. Artinya perawat yang sangat tidak setuju dengan meningkatkan karir karyawan belum tentu memiliki kinerja tidak baik karena Keahlian dan keterampilan dalam bekerja merupakan totalitas diri

pekerja baik secara fisik maupun mental dalam menghadapi pekerjaannya. Dari masa kerja juga dapat menentukan kinerja seseorang, semakin lama masa kerja maka keterampilan akan lebih baik karena sudah menyesuaikan diri dengan pekerjaannya. Jadi kompetensi perawat perlu ditingkatkan, sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat, maka perlu memberi fasilitas pengembangan sumber daya manusia melalui seminar atau workshop dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

2. Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan *uji chi square* diperoleh $P \text{ Value} = 0,023$ atau $P < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat. Dengan nilai *Odds Ratio* (OR) sebesar 3,173 (1,266-7,952), dapat diartikan mereka yang memiliki motivasi rendah berisiko 3 kali memiliki kinerja kurang dibandingkan dengan yang memiliki motivasi tinggi.

Motivasi merupakan kondisi internal yang membangkitkan untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu (Notoatmodjo, 2015).

Menurut hasil penelitian Zainaro, (2017) menjelaskan ada hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat ($p \text{ value} = 0,000$, $OR = 16,2$), kurang baiknya motivasi kerja perawat di ruang Rawat Inap RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat dapat dipengaruhi oleh kurang penghargaan yang diberikan kepada perawat yang berprestasi, penghargaan di sini diberikan dalam bentuk pengakuan dari pimpinan atau kepala keperawatan kepada perawat yang memiliki kinerja bagus, sehingga pengakuan atau pujian dari pimpinan atau kepala keperawatan tersebut memberikan kepuasan batin bagi perawat. Kurangnya supervisi yaitu pengawasan atau monitoring yang dilakukan sebulan sekali oleh kepala keperawatan kepada perawat, kurangnya promosi pekerjaan bagi perawat yang memiliki prestasi atau kinerja yang bagus yaitu dalam bentuk kenaikan pangkat atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi, kurangnya rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh perawat, sehingga setiap melakukan tindakan keperawatan mereka benar-benar penuh rasa tanggung jawab serta kurangnya pengembangan diri yaitu perawat mendapatkan kesempatan untuk kemajuan dalam pekerjaan, seperti mengikuti pelatihan, seminar-seminar dan menambah ilmu pendidikan dalam bidang keperawatan.

Menurut pendapat peneliti, dari hasil sebaran kuesioner bahwa motivasi berhubungan dengan kinerja perawat. Hal ini didukung dengan hasil penelitian bahwa yang mengatakan

perawat selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan rumah sakit mereka memberi nilai 1 yaitu sangat tidak setuju sebanyak 7 orang. Artinya kurangnya motivasi dari rumah sakit sehingga mengakibatkan kinerja perawat menurun. Apabila perawat termotivasi untuk bekerja maka kinerja perawat tersebut akan meningkat. Dengan tingginya motivasi perawat dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam memberikan asuhan pelayanan dalam bekerja.

3. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan *uji chi square* diperoleh $P Value = 0,003$ atau $P < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat. Dengan nilai *Odds Ratio* (OR) sebesar 4,452 (1,741-11,389), dapat diartikan mereka yang memiliki lingkungan kerja kurang baik berisiko 4 kali memiliki kinerja kurang dibandingkan dengan responden yang memiliki lingkungan kerja baik.

Lingkungan kerja merupakan iklim kerja dari pegawai termasuk hubungan antar pegawai, hubungan dengan pemimpin, suhu serta lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya (Notoatmodjo, 2015).

Penelitian ini sejalan dengan Zainaro, (2017) menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat. Kondisi pekerjaan yang kurang menyenangkan dirasakan oleh perawat, hubungan kerja antara teman sejawat dan atasan yang terjalin kurang harmonis dan rasa kekeluargaan yang rendah, kondisi lingkungan kerja yang kurang aman dan nyaman sehingga perawat bekerja merasa ada gangguan atau masalah.

Menurut pendapat peneliti, dari hasil sebaran kuesioner bahwa lingkungan kerja berhubungan dengan kinerja perawat. Hal ini didukung dengan hasil penelitian bahwa yang mengatakan ruangan tempat perawat bekerja dengan udara panas membuat perawat merasa tidak nyaman mereka memberi nilai 1 yaitu sangat tidak setuju sebanyak 1 orang. Artinya kenyamanan dari lingkungan kerja tidak harus dari suhu di dalam ruangan lingkungan tersebut tetapi yang harus ditingkatkan adalah kualitas kinerja

SIMPULAN

Ada hubungan antara kompetensi, motivasi, lingkungan kerja dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis Tahun 2020. Perlu memberikan fasilitas pengembangan sumber daya manusia melalui seminar atau workshop minimal 3 bulan sekali yang sesuai dengan peningkatan keterampilan keperawatan dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Sehingga perawat dapat

meningkatkan kompetensi atau pengetahuan dan keterampilannya dalam bekerja. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman supaya setiap pekerja tetap merasa nyaman dalam bekerja dan menyelesaikan tanggung jawabnya dalam bekerja.

SARAN

Diharapkan untuk fasilitas-fasilitas di rumah sakit seperti kantin untuk diperbanyak lagi, toilet yang harus selalu dibersihkan, melakukan pengecekan secara rutin terhadap lift untuk memastikan komponennya masih berfungsi dengan baik, serta ventilasi yang ukurannya diperbesar lagi. Hubungan yang harmonis antar teman sejawat, pimpinan atau bawahan, akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja sehingga mendorong perawat untuk berkinerja dengan baik. Pimpinan/atasan perlu memberikan motivasi bagi perawat berupa penghargaan/reward atau pujian agar perawat termotivasi menjalankan tugasnya dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Kuntoro, Agus. (2010). Buku Ajar Manajemen Keperawatan. Yogyakarta: Nuha Medika
- Notoatmodjo, S. (2012). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta
- Notoatmodjo, S. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta
- Rifiani, N dan Sulihandari, H. (2013). Prinsip-Prinsip Dasar Keperawatan. Jakarta: Dunia Cerdas
- Supriyadi. (2017). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta. *Health Sciences and Pharmacy Journal* Volume 01, No 1. <http://journal.stikessuryaglobal.ac.id>, (Diakses pada tanggal 13 Februari 2020)
- Triwibowo, C. (2013). Manajemen Pelayanan Keperawatan. Jakarta: Trans Info Media
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit
- Zainaro, M. Arifki, dkk. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat Tahun 2017. *Jurnal Kesehatan Holistik (The Journal of Holistic Healthcare)*, Volume 11, No 4.