

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RSUD SEKAYU MUBA

Sutriyati¹, Sumartono², Irdan³, Sulaiman⁴

¹Dosen Program Studi Strata-1 Kesehatan Masyarakat Universitas Kader Bangsa
Jl. Mayjend. H.M Ryacudu No.88 Palembang

²Mahasiswa Program Studi Strata-1 Kesehatan Masyarakat Universitas Kader Bangsa Palembang

³Dosen Program Studi Strata-1 Kesehatan Masyarakat Universitas Kader Bangsa Palembang

⁴Dosen Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Palembang

Email : sutriatiok202@gmail.com

Abstrak

Kinerja perawat adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawabnya dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien secara menyeluruh yang dapat memberikan dampak terhadap individu-individu yang bersangkutan (Gaffar, 2007). Pelayanan kesehatan terhadap pasien dirumah sakit merupakan salah satu faktor penentu image atau citra Rumah Sakit itu sendiri. Keberhasilan suatu rumah sakit sangat ditentukan oleh pengetahuan, keterampilan, kreativitas, dan motivasi staf dan karyawannya. Kebutuhan tenaga terampil di berbagai bidang dalam sebuah rumah sakit sudah merupakan tuntutan dunia yang tidak dapat ditunda. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2018. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan metode survey analitik dan pendekatan Cross Sectional. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat yang bertugas di Instalasi Rawat Inap RSUD Sekayu berjumlah lebih kurang 249 orang. Besar sampel 15 % dari total populasi berjumlah 38 responden diambil menggunakan teknik simple random sampling. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan pengetahuan dengan kinerja dengan p value (0,000), ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja dengan p value (0,000) dan ada hubungan kepemimpinan dengan kinerja dengan p value (0,041). Disarankan pihak rumah sakit memperhatikan kinerja perawat dengan cara memberikan motivasi yang tinggi, dan pemberian edukasi melalui seminar-seminar ataupun pelatihan kesehatan.

Kata Kunci : Pengetahuan, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Perawat

Abstract

Nurse performance is the work of quality and quantity achieved by a nurse in carrying out their duties in accordance with their responsibilities in providing nursing care to patients as a whole that can have an impact on the individuals concerned (Gaffar, 2007). Health care for patients in hospitals is one of the determining factors in the image of the hospital itself. The success of a hospital is largely determined by the knowledge, skills, creativity, and motivation of its staff and employees. The need for skilled workers in various fields in a hospital is a world demand that cannot be delayed. This study aims to analyze the factors that influence the performance of nurses in the Inpatient Installation of the Regional General Hospital (RSUD) Sekayu Musi Banyuasin in 2018. This research is quantitative with analytic survey method and Cross Sectional approach. The population of this study was all nurses who served in the Inpatient Installation of Sekayu Hospital amounted to approximately 249 people. Sample size 15% of the total population of 38 respondents were taken using simple random sampling technique. The results showed there was a relationship of knowledge with performance with p value (0,000), there was a relationship of work motivation with performance with p value (0,000) and there was a relationship of leadership with performance with p value (0.041). It is recommended that the hospital pay attention to the performance of nurses by providing high motivation, and providing education through seminars or health training.

Keywords : Knowledge, Work Motivation, Leadership Style and Nurse Performance

PENDAHULUAN

Kinerja perawat adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawabnya dalam membrikan asuhan keperawatan kepada pasien secara menyeluruh yang dapat memberikan dampak terhadap individu-individu yang bersangkutan (Gaffar, 2007).

Pelayanan perawat dalam hal ini pelayanan kesehatan terhadap pasien dirumah sakit merupakan salah satu faktor penentu image atau citra rumah sakit itu sendiri. Beberapa contoh kasus terkait dengan pelayanan kesehatan di rumah sakit yaitu mengenai kinerja perawat (Gaffar, 2007).

Kemenkes (2009), menyebutkan bahwa kinerja dalam pelayanan kesehatan belum memadai. Hal tersebut disebabkan oleh jumlah tenaga kesehatan dengan jumlah penduduk masih rendah. Jumlah lulusan tenaga perawat setiap tahun sekitar 40.000 perawat baru dengan rasio terhadap jumlah penduduk 1 : 2850. Namun daya serap tenaga kesehatan oleh jaringan pelayanan kesehatan masih terbatas (Kemenkes RI, 2009).

Prestasi kerja atau pencapaian kinerja yang kurang baik karena kurangnya pengetahuan, kurangnya motivasi dan kurangnya keyakinan diri. Selain itu juga dipengaruhi oleh kepemimpinan, tanggung jawab, kedisiplinan, inisiatif. Dalam upaya memberikan asuhan keperawatan dengan mutu yang baik seorang perawat perlu memiliki motivasi yang bermuara kepada kinerja. Untuk mencapai tingkat kinerja yang baik, setiap perawat harus mempunyai motivasi yang tinggi (Nursalam, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di RSUD Sekayu terhadap beberapa perawat yang ada di ruang rawat inap yaitu dengan jumlah perawat 38 orang, didapatkan kurang lebih

13 perawat yang kinerjanya masih kurang atau belum sesuai dengan yang diharapkan, sering terjadi keterlambatan pengumpulan data-data laporan kegiatan rumah sakit dan kurang cermatnya pengisian laporan yang berdampak bertambahnya waktu dalam proses pengolahan sehingga kegiatan pelayanan di RSUD Sekayu banyak mengalami hambatan. Dengan melihat hal tersebut tidak menutup kemungkinan perawat dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya tidak dilandasi dengan motivasi yang tinggi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan metode survey analitik, dan pendekatan *cross sectional* dimana data mengenai variabel independen dan variabel dependen dikumpulkan dalam waktu yang bersamaan.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari sampai dengan bulan Juni tahun 2018, bertempat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin.

Target/Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bertugas di Instalasi Rawat Inap RSUD Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin berjumlah 249 orang. Sedangkan sampel penelitian adalah sebagian dari populasi. Besar sampel dihitung dengan menggunakan rumus arikonto (2010), dimana apabila jumlah populasi ≤ 100 , maka lebih baik diambil semua sebagai sampel, dan apabila jumlah populasi > 100 , maka dapat diambil 10 – 15 %, 20 – 25 %, atau 30 % dari total populasi. Pada penelitian ini

sampel diambil sebesar 15 % dari total populasi sehingga berjumlah 38 responden/pasien. Pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* / acak sederhana dimana seluruh populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dapat dipilih sebagai responden. Untuk menentukan sampel, peneliti membagi kriteria inklusi dan eksklusi.

Prosedur

Prosedur perlu dijabarkan menurut tipe penelitiannya. Bagaimana penelitian dilakukan dan data akan diperoleh, perlu diuraikan dalam bagian ini.

Untuk penelitian eksperimental, jenis rancangan (experimental design) yang digunakan sebaiknya dituliskan di bagian ini.

Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan berupa data primer yaitu data diperoleh melalui wawancara secara langsung dengan responden. Data yang telah dikumpulkan diolah melalui langkah-langkah *editing, coding, entry dan clening*.

Teknik Analisis Data

Setelah melalui tahap pengolahan data, selanjutnya dianalisis dengan analisis Univariat dan Bivariat. Analisis Univariat dilakukan untuk mengetahui distribusi frekuensi dan persentase dari masing-masing variabel. Analisis Bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan/pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen, dianalisis menggunakan Uji statistik "*Chi-Square*" dengan batas kemaknaan α (*alpha*) = 0,05. Keputusan hasil statistik diperoleh dengan cara membandingkan nilai p (*p value*) dengan α . Bila $p \text{ value} \leq 0,05$, berarti ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Bila $p \text{ value} > 0,05$, berarti tidak

ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini disajikan dalam tabel, atau deskriptif. Analisis yang digunakan dalam menganalisis data adalah analisis univariat dan analisis bivariat.

a. Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi responden menurut Kinerja Perawat, Pengetahuan, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan di Instalasi Rawat Inap RSUD Sekayu MUBA

No. Variabel	Jumlah	Persentase
1. Kinerja Perawat		
1. Tinggi	23	60,5
2. Rendah	15	39,5
2. Pengetahuan		
1. Tinggi	28	73,7
2. Rendah	10	26,3
3. Motivasi Kerja		
Tinggi	25	65,8
Rendah	13	34,2
4. Gaya Kepemimpinan		
Demokratis	14	36,8
Otoriter	24	63,2

Dari analisis univariat tabel.1 diketahui bahwa dari 38 responden yang memiliki kinerja tinggi sebanyak 23 (60,5%) dan yang memiliki kinerja rendah sebanyak 15 (39,5%), responden yang memiliki pengetahuan tinggi sebanyak 28 (73,7%) dan yang memiliki pengetahuan rendah sebanyak 10 (26,3%), responden yang memiliki motivasi kerja tinggi sebanyak 25 (65,8%) dan yang motivasi kerja rendah sebanyak 13 (34,2%), responden kepala ruangannya memiliki gaya kepemimpinan

kepala demokratis sebanyak 14 (36,8) dan yang otoriter sebanyak 24 (63,2%)

b. Analisis Bivariat

Tabel. 2 Distribusi Responden menurut Pengetahuan, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Perawat, di Instalasi RSUD Sekayu Musi Banyuasin

Variabel	Kinerja Perawat				Jumlah		P Value	OR 95% CI
	Tinggi		Rendah		N	%		
	n	%	n	%				
Pengetahuan								
Tinggi	22	76,6	6	21,4	28	100	0,000	33
Rendah	1	10	9	90	10	100		(3,46 - 314,53)
Motivasi Kerja								
Tinggi	22	88	3	12	25	100	0,001	88
Rendah	1	7,7	12	92,3	23	100		(8,23- 941,33)
Gaya Kepemimpinan Demokratis Otoriter								
Demokratis	5	35,7	9	64,3	14	100	0,041	1,67
Otoriter	18	75	6	25	24	100		(2,7- 40,1)
Total	38		38		38			

Hasil analisis hubungan antara pengetahuan dengan kinerja perawat terlihat bahwa proporsi perawat yang berpengetahuan tinggi dan memiliki kinerja tinggi lebih besar 22 (78,6%), dibandingkan dengan perawat yang berpengetahuan rendah namun memiliki kinerja tinggi yaitu sebesar 1 (10%). Hasil uji statistik *Chi-Square* diperoleh $p\text{-value} = 0,000 < \alpha 0,05$. Maka dapat disimpulkan ada perbedaan proporsi kinerja antara perawat yang

memiliki pengetahuan tinggi dengan perawat yang memiliki pengetahuan rendah (ada hubungan antara pengetahuan dengan kinerja perawat). Dari hasil analisis di peroleh pula nilai *Odd Ratio* (OR) = 33,000, artinya perawat yang mempunyai pengetahuan tinggi mempunyai peluang 33 kali memiliki kinerja tinggi dibandingkan dengan perawat yang memiliki pengetahuan rendah.

Hal ini sesuai dengan penelitian pitoyo (2000) dan Minaria (2005) bahwa terdapat hubungan faktor individu (pengetahuan, keterampilan), faktor psikologi (sikap) terhadap kinerja pegawai. Peneliti berasumsi Pengetahuan responden yang masih kurang dapat terjadi karena dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Menurut peneliti adanya latar belakang pendidikan formal akan mempengaruhi pengetahuan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan terhadap pasien. Pendidikan non formal yang diperoleh dalam bentuk pelatihan, sosialisasi juga dapat mempengaruhi pengetahuan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Pendidikan yang diperoleh perawat diharapkan dapat meningkatkan kompetensi perawat. Perawat yang berkompeten harus memiliki pengetahuan baik sehingga diharapkan mampu melaksanakan asuhan keperawatan dengan efektif dan efisien. Sehingga kinerja pun akan semakin baik.

Hasil analisis hubungan antara motivasi kerja dengan Kinerja Perawat diketahui proporsi perawat yang memiliki motivasi tinggi lebih besar yaitu sebanyak 22 (88 %) dibandingkan dengan perawat yang memiliki motivasi rendah namun memiliki kinerja tinggi yaitu sebesar 1 (7,7%). Hasil Uji Statistik diperoleh nilai $p = 0,000 (< \alpha = 0,05)$, maka dapat disimpulkan ada perbedaan proporsi kinerja perawat antara yang memiliki motivasi tinggi dengan yang memiliki motivasi kerja rendah (ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja

perawat RSUD Sekayu). Sehingga hipotesis yang menyatakan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat terbukti secara statistik. Dari hasil uji statistik diperoleh pula *Odd Ratio* (OR) = 33, artinya Perawat yang memiliki motivasi kerja tinggi memiliki peluang 33 kali untuk memiliki kinerja tinggi dibandingkan dengan perawat yang memiliki motivasi kerja rendah.

Berdasarkan hasil penelitian, Mayoritas perawat RSUD Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin memiliki kemampuan dan motivasi kerja yang baik, hal ini dapat dilihat dari kehadiran mereka yang tepat waktu bahkan lebih pagi dari jam kerja yang telah ditetapkan, serta cara melayani pasien yang penuh semangat, ceria dan penuh tanggung jawab. Kinerja perawat merupakan prestasi kerja yang ditunjukkan oleh perawat pelaksana dalam melaksanakan tugas-tugas asuhan keperawatan.

Penelitian ini sejalan dengan teori Mathis, R dan Jackson, (2006) yang menyatakan bahwa factor – factor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu kemampuan, motivasi, dukungan dan ketrampilan. Motivasi merupakan faktor utama individu dalam melakukan segala tindakan atau pekerjaan untuk mencapai hasil seoptimal mungkin, motivasi kerja

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardiyanti (2014) tentang hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat di RSUD Labuang Baji Makassar diketahui bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat ($p < 0,05$), selain itu juga diharapkan pemimpin lebih meningkatkan komunikasi dua arah dengan perawat, lebih memberi dukungan agar perawat merasa lebih terlibat dan lebih nyaman dalam menjalankan tugasnya. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2016) tentang hubungan peran kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di ruangan rawat inap RSUD Muntilan Kabupaten Magelang, hasil

disini merupakan suatu kondisi atau keadaan yang mempengaruhi seseorang untuk meningkatkan, mengarahkan serta memelihara perilakunya yang berhubungan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan lingkungan kerjanya.

Hasil analisis hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan Kinerja Perawat, diketahui proporsi perawat yang memiliki kepala Instalasi dengan gaya kepemimpinan otoriter dan memiliki kinerja tinggi sebesar dari 5 (35,7 %) sedangkan proporsi perawat dengan gaya kepemimpinan demokrasi dan memiliki kinerja tinggi sebesar 18 (75 %). Hasil Uji Statistik diperoleh nilai $p = 0,041$ ($\alpha = 0,05$), maka dapat disimpulkan ada perbedaan proporsi kinerja perawat antara yang memiliki gaya kepemimpinan demokrasi dengan yang memiliki gaya kepemimpinan otoriter (ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat di RSUD Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin tahun 2018. Dari hasil uji statistik diperoleh pula *Odd Ratio* (OR) = 1,67, artinya Perawat gaya kepemimpinan otoriter memiliki peluang 1,67 kali untuk memiliki kinerja tinggi dibandingkan perawat yang memiliki kepala instalasi dengan gaya kepemimpinan demokrasi.

penelitian ditemukan bahwa ada hubungan antara peran kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat ($p = 0,018$; $p < 0,05$). Didalam organisasi Rumah Sakit, kepala ruangan adalah pimpinan yang langsung membawahi perawat pelaksana dan pelaksanaan tugas perawat di ruang rawat inap merupakan suatu unsur proses dalam manajemen Rumah sakit. Kepala ruangan berperan sebagai seorang manajer sekaligus sebagai pemimpin. Kepala ruangan mempunyai tanggung jawab menggerakkan perawat pelaksana. Oleh karena itu, kepala instalasi juga memiliki tugas untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja perawat. Aktivitas kepala instalasi akan menunjukkan gaya

kepemimpinan dengan polanya masing-masing.

Pemimpin yang menonjolkan gaya kepemimpinan otoritasnya dengan memberikan instruksi tanpa memperhatikan ide dan pendapat bawahan seperti gaya kepemimpinan otoriter, tidak akan meningkatkan motivasi bawahan, karena cenderung terlalu mengatur. Demikian halnya bila pemimpin hanya tergantung pada bawahan, dimana setiap tindakan selalu selalu melibatkan bawahan seperti pada gaya kepemimpinan demokratis akan menyebabkan proses pengambilan keputusan menjadi lambat. Hal ini kurang tepat diterapkan di rumah sakit, karena dalam situasi menangani pasien yang kritis diperlukan tindakan cepat dalam mengambil suatu keputusan.

Dikaitkan dengan situasi di RSUD Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin, dimana manusia sebagai obyek pelayanan yang menangani masalah sehat-sakit dan beresiko terhadap nyawa manusia. Situasi tersebut sangat cepat berubah, dimana kondisi pasien sering mengalami perubahan yang menuntut tindakan yang cepat dan tepat. Oleh karena itu sangat dibutuhkan pemimpin yang siap menghadapi kondisi kritis sekalipun, sehingga pemimpin /kepala instalasi di rumah sakit betul-betul telah disiapkan baik fisik maupun mental. Persiapan tersebut secara tidak langsung diproses dari pengalaman kerja yang bertahun-tahun dan bekal pengetahuan melalui pelatihan. Dengan demikian kepala instalasi sebagai manajer tingkat bawah memiliki kepribadian sehingga memiliki kecenderungan karakteristik tersendiri, namun dengan mempelajari perilaku mampu menerapkan perilaku kepemimpinan dari masing-masing individu.

RSUD Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin, instalasi rawat inap memiliki pemimpin /kepala yang dapat memadukan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan gaya kepemimpinan demokratis seperti pada gaya kepemimpinan partisipatif. Staff/bawahan memerlukan pengawasan yang ketat dengan memberikan instruksi dalam

situasi yang darurat dan sangat perlu dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Situasi yang demikian nampak meningkatkan kedisiplinan dan motivasi kerja bawahan dan akhirnya berdampak pada meningkatnya kinerja perawatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada hubungan Pengetahuan dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin tahun 2018.
2. Ada hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Sekayu Kabupaten Musi Banyuasi Tahun 2018.
3. Ada hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2018.

SARAN

1. Kepada Perawat
Disarankan kepada Perawat agar dalam usaha meningkatkan kinerja juga selalu berusaha meningkatkan pengetahuan antara lain mengikuti pelatihan, workshop, seminar-seminar terkait dengan tugas dan fungsinya.
2. Kepada Manajemen RSUD Sekayu
Agar selalu memberikan kesempatan kepada Perawat guna meningkatkan pengetahuan agar berdampak dengan peningkatan kinerja bagi perawat.
3. Peneliti yang akan datang
Mengingat adanya keterbatasan pada penelitian ini maka disarankan kepada calon peneliti sejenis agar mengambil variabel lain sebagai

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

- Aziz, A.H(2007). *Metode Penelitian Kebidanan & Tehnik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Danim, Sudarwan.2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Hasibuan Malayu. S.P. 2002. *Majamen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Hastono, S. P. 2001. *Modul Analisa Data*, FKUI Jakarta.
- Hidayat,A.A.A. 2004. *Pengantar Kebutuhan Dasar Manusia*, Jilid 1, Salemba Medika. Jakarta.
- Kasjono.2009. *Teknik Sampling untuk Penelitian Kesehatan*; Jurnal. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Kemenkes RI. 2009. *Standar Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit*. Direktorat Pelayanan Keperawatan Direktorat Jenderal Pelayanan Pelayanan Medik Depkes.
- Mathis, RL. & J.H Jacson. 2006. *Human Resources Management* (terjemahan): Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empa
- Notoadmodjo. Soekidjo, 2010, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi 4, Rineka Cipta, Jakarta.
- Nur Hidayat, 2012, *Manajemen Keperawatan*, Edisi I, Alauddin University Press, Makassar.
- Nursalam. 2008. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pedoman Skripsi, Tesis, dan Instrumen Penelitian*. Jakarta : Salemba Medika.
- Sondang Siagian P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Suyanto. (2009). *Urgensi Pendidikan Karakter*. Direktorat Jendral Pendidikan Dasar Kementrian Pendidikan Nasional.
- Thoha. 2006, *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wawan & Dewi, 2010, *Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Manusia*, Edisi 2, Nuha Medika, Yogyakarta.
- Denim. 2004, *Manajemen Kesehatan* . <http://.Depkes.co.id>. Diakses 20 Maret 2018.
- Khalid. 2006, *Manajemen Keperawatan*. <http://syair.79.com>. Diakses 20 Maret 2018.
- Thoha. 2009. *Manajemen Mata Rantai Dalam Pemberian Pelayanan*. <http://depkes.com>. Diakses 20 Maret 2018.
- Armi. 2016, *Hubungan Penerapan Metode Tim dengan Kinerja Perawat Pelaksan di Ruang Rawat Inap Bedah RS Wahidin Sudirohusodo, Makasar: FKUH*.
- Indriana Stiani Didimus,dkk, 2013, *Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Sakit Ibnu Sina Ybw-Uni Makasar*, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin, Makasar.
- Zuhriana,dkk, 2012, *Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawatan di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Bula Kabupaten Seram Bagian Timur*, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanudin, Makasar.
- Hasmoko Vensi Emanuel. 2008. *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Perawat*. <http://zenam/catt>. Diakses 20 Maret 2018.
- Siti Amaliah. 2017. *Hubungan Sanitasi Lingkungan dan Faktor Budaya dengan Kejadian Diare pada Anak Balita di Desa Toriyo Kecamatan Bendosari Kabupaten Sukoharjo. Prosiding Techopreneur Universitas Muhamadiyah Semarang, 7 Oktober 2017, ISBN- 978-602-61599-6-0*
- I Kadek Agus Andika Adi Putra, dkk. 2014. *Hubungan gaya kepemimpinan Kepala Ruangan*

dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah RAA Soewondo Pati. Prosiding Konferensi PPNI II Jawa Tengah

Mulyono, MH, Hamzah A & Abdullah.AZ. 2013. *Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit di Rumah Sakit Tingkat III Ambon. Jurnal AKK Vol. 2 No. 1. Dipublikasikan, FKM, Unhas, Makasar.*