

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PERAWAT PELAKSANA RUANG RAWAT INAP DI RUMAH SAKIT SRI PAMELA

Linda Sari Dewi¹, Tri Niswati Utami², Masnelly Lubis³

^{1,2,3} Fakultas Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia, Medan

linda.rsstg@gmail.com¹, triniswatiutami@unisu.ac.id²

ABSTRAK

Peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit harus disertai dengan peningkatan pelayanan keperawatan salah satunya melalui upaya peningkatan kinerja perawat. Kinerja perawat di Rumah Sakit Sri Pamela masih ditemukan adanya permasalahan seperti berkas rekam medis yang tidak lengkap dan pencatatan asuhan keperawatan yang belum lengkap. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Sri Pamela. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan desain *cross sectional*. Lokasi penelitian ini adalah di ruang rawat inap Rumah Sakit Sri Pamela. Populasi adalah keseluruhan perawat pelaksana rawat inap yang bertugas di Rumah Sakit Sri Pamela yang berjumlah 92 perawat dan besar sampel sebanyak 75 perawat. Variabel independent antara lain beban kerja, iklim organisasi, motivasi dan imbalan sedangkan variabel dependen adalah kinerja perawat. Analisis data menggunakan *chi-square* dan regresi logistik berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi ($p=0,023$), motivasi ($p=0,029$) dan imbalan ($p=0,004$) berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Sri Pamela, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Sri Pamela. Variabel imbalan lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Sri Pamela. Diharapkan kepada pihak manajemen untuk pemberian imbalan terhadap perawat agar perawat lebih termotivasi dalam bekerja.

Kata Kunci : Kinerja Perawat, Iklim Organisasi, Motivasi, Imbalan

ABSTRAK

Improving the quality of hospital services must be accompanied by an increase in nursing services, one of which is through efforts to improve the performance of nurses. Nurse performance at Rs. Sri Pamela still found problems such as incomplete medical record files and incomplete nursing care records. This study aims to determine the factors that influence the performance of nurses at Sri Pamela Hospital. This research is a quantitative research using a cross sectional design approach. The location of this research is in the inpatient room of Sri Pamela Hospital. The population is all inpatient nurses serving at Sri Pamela Hospital, totaling 92 nurses and the sample size is 75 nurses. The independent variables include workload, organizational climate, motivation and rewards, while the dependent variable is nurse performance. Data analysis used chi-square and multiple logistic regression. The results showed that organizational climate variables ($p=0.023$), motivation ($p=0.029$) and rewards ($p=0.004$) had an effect on the performance of nurses in hospitals. Sri Pamela, while the workload does not affect the performance of nurses in the hospital. Sri Pamela. The variable of support reward has an effect on the performance of nurses in the hospital. Sri Pamela. It is hoped that the management needs to make improvements to the provision of rewards to nurses so that nurses are more motivated to work.

Keywords : Nurse Performance, Organizational Climate, Motivation, Rewards

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai pusat pelayanan kesehatan dan merupakan sarana kesehatan yang memberikan jasa kesehatan dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan harus dapat memberikan kualitas pelayanan yang baik bagi pasiennya (Kementerian Kesehatan, 2015).

Rumah sakit sebagai fasilitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat wajib terakreditasi dengan tujuan meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit sekaligus melindungi keselamatan pasien di rumah sakit. (Republik, 2017). Peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit harus disertai dengan peningkatan pelayanan keperawatan salah satunya melalui upaya peningkatan kinerja perawat (Manuho, Warouw, & Hamel, 2015).

Kinerja perawat yang profesional kepada pasien akan menimbulkan rasa aman dan puas kepada pasien. Oleh karena rumah sakit dituntut agar selalu menjaga kepercayaan konsumen dengan cara meningkatkan pelayanan agar kepuasan pasien terus meningkat, sehingga dapat meningkatkan mutu rumah sakit dan terus dapat dipercaya oleh konsumen sehingga banyak konsumen menggunakan jasa pelayanan rumah sakit tersebut (Nursalam, 2014). Kepuasan pasien adalah harapan pasien yang timbul atas tindakan tenaga kesehatan sebagai akibat dari kinerja layanan kesehatan selama proses berinteraksi dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan (Pohan, 2013).

Kinerja perawat yang baik merupakan harapan seluruh pasien. Menurut Mangkunegara (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Menurut Simamora kinerja perawat adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi kinerja perawat merupakan produktivitas perawat dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai wewenang dan tanggung jawabnya yang dapat dinilai secara kualitas dan kuantitas (Simamora, 2012). Pengurus Pusat PPNI telah menyusun standar praktik profesional yang mengacu pada tahapan proses keperawatan, yang meliputi pengkajian keperawatan, diagnosa keperawatan, perencanaan keperawatan, implementasi, dan evaluasi keperawatan (Mulyanti, 2017)

Penilaian kerja merupakan suatu sistem formal untuk mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang secara berkala berfungsi sebagai informasi tentang kemampuan individu perawat dan membantu pimpinan mengambil keputusan dalam pengembangan personalia merupakan bentuk penjaminan mutu layanan keperawatan (Sedarmayanti, 2013). Output dari penilaian kinerja keperawatan adalah kinerja meningkat, motivasi meningkat, akuntabilitas meningkat, kepuasan kerja meningkat dan mendorong adanya sistem penghargaan sehingga berdampak pada peningkatan kualitas asuhan keperawatan serta pelayanan kesehatan dan terwujudlah pelayanan keperawatan yang profesional (Depkes, 2005).

Sampai saat ini kinerja perawat yang rendah masih menjadi permasalahan yang hangat untuk dibicarakan, sebagai contohnya penelitian di *Hospital Emergency Department In Gaeteng Province Afrika Selatan* bahwa kinerja perawat yang melakukan pengkajian sebesar 68,3% dan sekitar 21,7% tidak melakukan kegiatan pengkajian (Goldstein et al., 2017). Penelitian lain yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon tahun 2015, menunjukkan bahwa kinerja perawat dalam menerapkan asuhan keperawatan masih tergolong kurang baik yaitu 39,7 % untuk motivasi, 37,9 % untuk supervisi pimpinan, 36,2% untuk kompensasi perawat (Mandagi, Umboh, & Rattu, 2015). Penelitian Mukhtar et al., (2019) kinerja perawat di Hospital Sudan yaitu 32%. Kinerja perawat pelaksana di RS Tentara TK IV 010701 Pematang siantar 52,5% (Damanik, 2019). Penelitian Mogopa et al., (2017) kinerja perawat di Irina C RSUP Prof. DR. R. Kandou Manado 57,9%. Dari beberapa hasil penelitian diatas bahwa kinerja perawat dalam kategori kurang baik dan menjadi permasalahan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien termasuk di Indonesia.

Hasil penelitian yang dilakukan Syamsul (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan konflik peran ganda, stress kerja, burnout terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng. Penelitian yang dilakukan Sri Lenggo Geni (2019) (Citra, 2019) Variabel yang berpengaruh terhadap kinerja perawat adalah kepemimpinan, iklim kerja dan motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh

Hamonangan Damanik (2019) (Damanik, 2019) Terdapat hubungan antara struktur, standar, tanggung jawab, pengakuan, tim kerja, komitmen, dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Imelda.

Rumah Sakit Sri Pamela adalah salah satu rumah sakit milik PT. Sri Pamela yang teletak di Tebing Tinggi. Survei juga dilakukan dengan mengambil sampel sebanyak 20 berkas rekam medis di ruang penyakit dalam, diperoleh sebanyak 13 (65%) berkas rekam medis yang tidak lengkap. Temuan ketidaklengkapan didapatkan seperti pada bagian pengkajian data pasien ditemukan masih belum lengkap misalnya tanggal lahir, jenis kelamin, status pernikahan dan riwayat penyakit terdahulu. Pada bagian diagnose keperawatan masih ada belum terisi pada berkas rekam medis. Pada bagian implementasi tidak ada pengisian atau pembuktian pemberian edukasi pada pasien. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui yang mempengaruhi kinerja perawat pelaksana ruang rawat inap Rumah Sakit Sri Pamela.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian survei analitik dengan rancangan penelitian cross sectional. Penelitian ini dilaksanakan di ruang rawat inap Rumah Sakit Sri Pamela. Waktu penelitian dilakukan selama 9 bulan yang dimulai bulan Maret 2021 hingga November 2021. Populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan perawat pelaksana rawat inap yang bertugas di Rumah Sakit Sri Pamela yang berjumlah 92 perawat. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 perawat. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah data yang dikumpulkan dengan penyebaran kuisioner. Uji validitas dan reliabilitas diberikan kepada 30 orang perawat di Rumah Sakit Umum Sri Torgamba Labuhanbatu Selatan. Analisis data yang digunakan adalah *chi-square* dan *regresi logistic*.

HASIL

Responden dalam penelitian ini berjumlah 75 orang. Identitas responden dalam penelitian ini meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja. Distribusi responden berdasarkan karakteristik disajikan pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1 Distribusi Karakteristik pada Perawat di RS Sri Pamela Tahun 2021

Identitas responden	n	%
Umur (tahun)		
20-30 tahun	34	29,3
26-30 tahun	38	54,7
> 40 tahun	3	4,0
Jenis Kelamin		
Laki-laki	11	14,7
Perempuan	64	85,3
Pendidikan		
D3-Keperawatan	64	85,3
S1-Profesi/Nurse	11	14,7
Masa Kerja		
1-2 tahun	22	29,3
3-4 tahun	19	25,3
5-6 tahun	34	45,3
Total	75	100,0

Analisis bivariat variabel yang berhubungan kinerja perawat di Rumah Sakit Sri Pamela Tahun 2021. Hasil uji statistik menggunakan uji *chi-square* menunjukkan beban kerja ($p=0,948>0,05$) yang artinya tidak ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Sri Pamela Tahun 2021. Pada variabel iklim organisasi ($p=0,006$), jenis kelamin ($p=0,006$), motivasi ($p=0,002$) dan imbalan ($p=0,002$) yang berarti ada hubungan antara iklim organisasi, motivasi dan imbalan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Sri Pamela Tahun 2021, dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2. Tabulasi Silang Faktor yang Berhubungan dengan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Sri Pamela Tahun 2021

Variabel	Kinerja Perawat				Jumlah		Sig-p
	Kurang		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Beban Kerja							
Berat	12	16,0	14	18,7	26	34,7	0,948
Sedang	23	46,9	26	34,7	49	65,3	
Iklim Organisasi							
Kurang	26	34,7	16	21,3	42	56,0	0,006
Baik	9	12,0	24	32,0	33	44,0	
Motivasi							
Kurang	29	38,7	18	24,0	47	62,7	0,002
Baik	9	12,0	16	21,3	28	37,3	
Imbalan							
Kurang Sesuai	31	41,3	21	28,0	52	69,3	0,002
Sesuai	4	10,7	19	25,3	23	30,7	

Berdasarkan hasil analisis multivariat diketahui bahwa bahwa variabel iklim organisasi ($p=0,023$), motivasi kerja ($p=0,029$) dan imbalan ($p=0,004$), berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Sri Pamela dengan nilai $p < 0,050$ dan variabel imbalan merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Sri Pamela.

Tabel 3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat di Rumah Sakit Pamela Tahun 2021

No	Variabel	B	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
					Lower	Upper
1	Iklim Organisasi	1,339	0,023	3,185	1,207	12,056
2	Motivasi	1,336	0,029	3,803	1,143	12,653
3	Imbalan	1,984	0,004	7,275	1,914	27,656
	Constant	-1,430				

PEMBAHASAN

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Pamela

Iklim organisasi sebagai suatu koleksi dan pola lingkungan yang menentukan motivasi (Arabaci, 2011). Dalam penelitian ini dimensi iklim organisasi yang diukur antara lain yaitu tanggung jawab, penghargaan, kejelasan dan komitmen. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Sri Pamela dengan $sig\ 0,023 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi di Rumah Sakit

Sri Pamela sangat mendukung terciptanya peningkatan kinerja perawat. Iklim organisasi yang baik dalam bekerja menimbulkan kenyamanan, saling menghormati, dan kebersamaan dalam bekerja. Idealnya, dengan sendirinya jika orang telah merasa nyaman dengan pekerjaannya, maka akan meningkatkan kualitas kerjanya. Tetapi jika dalam organisasi yang terjadi adalah iklim organisasi yang buruk maka kinerja perawat akan menurun. Pengaruh iklim organisasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja perawat di RS. Sri Pamela, dimana semakin baik iklim organisasi maka semakin baik pula kinerja perawat dan juga didukung oleh keterampilan dan keahlian dari perawat. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Hamonangan Damanik yang menyatakan terdapat iklim organisasi dengan perawat di Rumah Sakit Imelda (Damanik, 2019). Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan Suriyani yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara iklim kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar (Suriyani, 2021).

Iklim organisasi merupakan suatu konsep yang menggambarkan tentang persepsi lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya (Asi, 2014). Hubungan antara iklim organisasi dan kinerja menjelaskan bahwa dengan pengelolaan iklim organisasi yang baik dari organisasi (manajerial Rumah Sakit) dapat menanamkan persepsi positif anggota organisasi (perawat). Kepercayaan perawat terhadap rumah sakit secara langsung berdampak positif terhadap kinerja. Peningkatan kinerja perawat Rumah Sakit Sri Pamela dan kualitas pelayanan rumah sakit dapat diciptakan melalui suasana kerja atau iklim yang mendukung dalam organisasi. Iklim organisasi yang baik memungkinkan peningkatan kinerja perawat di Rumah Sakit Sri Pamela. Suasana organisasi yang baik memastikan pemahaman perawat terhadap deskripsi tugas atau tugas pokok dan fungsinya sesuai posisi penempatan perawat. Hal-hal yang dikemukakan tersebut saling terkait satu dengan lainnya, sehingga dapat dikatakan bahwa bila suasana kerja atau iklim organisasi tidak tercipta dengan baik maka akan berpengaruh terhadap hasil kerja atau kinerja perawat di rumah sakit.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Pamela

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Sri Pamela dengan $sig\ 0,029 < 0,05$ Hal ini berarti motivasi dapat meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit Sri Pamela. Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja perawat. Motivasi kerja yang dimiliki oleh perawat baik dari internal maupun eksternal mampu menciptakan sikap yang mendorong perawat untuk melakukan pelayanan yang terbaik, sehingga dalam melakukan pekerjaan yang maksimal perawat yang termotivasi akan memberikan pelayanan secara maksimal ke pasien. Motivasi tersebut diperlukan untuk meningkatkan kualitas layanan di Rumah Sakit Sri Pamela. Motivasi yang diberikan dapat berupa pemberian reward, pujian, perhatian maupun motivasi terhadap pengembangan karir perawat seperti memberikan keterampilan dalam bentuk pelatihan maupun seminar untuk meningkatkan kemampuan perawat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2017) tentang hubungan motivasi dan beban kerja perawat pelaksana dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Pelamonia Makasar (Hidayat, 2017). Penelitian yang dilakukan Witjaksono, Hartiningsih dan Indriana (2017), yang berjudul hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat instansi rawat inap di pusat mata nasional Rumah Sakit Cicendo Bandung dengan hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat (Melissa, Tucunan, & Mandagi, 2020). Dapat disimpulkan bahwa antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Sri Pamela ada hubungan yang signifikan. Setiap rumah sakit mengharapkan suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan tersebut membutuhkan adanya perawat yang berkualitas. Untuk menciptakan perawat yang berkualitas, dibutuhkan suatu dorongan yang kuat dari pihak rumah sakit. Dorongan tersebut dapat berupa pemberian motivasi. Hal ini akan memotivasi perawat

sehingga perawat tergerak untuk terus bekerja keras dan meningkatkan prestasi kerja. Maka ketika perawat memiliki motivasi kerja tinggi maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin tinggi dan memberi dampak positif terhadap kinerja di Rumah Sakit Sri Pamela dimana kinerja perawat dalam mendukung tercapainya visi rumah sakit yaitu Menjadi rumah sakit terkemuka, terpercaya dan pilihan masyarakat dengan layanan prima serta profesional.

Pengaruh Imbalan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Pamela

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh imbalan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Sri Pamela dengan $sig\ 0,004 < 0,05$. Imbalan berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat, disimpulkan bahwa pemberian imbalan seperti tambahan uang tunjangan ataupun penghargaan dari pimpinan atas prestasi akan meningkatkan pekerja untuk bekerja lebih kompetitif. Fakta imbalan merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Sri Pamela. Hasil penelitian ini sejalan Bela (2017) dengan penelitian yang menyatakan ada hubungan kompensasi dengan kinerja perawat instalasi rawat inap RSI Siti Aisyah Madiun (Bela, 2017). Penelitian yang dilakukan Nia Franata menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja perawat di rumah sakit X Medan tahun 2019 (Franata, Wau, & Ginting, 2019).

Menurut pendapat peneliti, imbalan perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Sri Pamela masih dalam kategori cukup sehingga berpengaruh pada hasil kinerja. Imbalan dalam bentuk gaji, penghargaan, kompensasi maupun insentif. Dengan pemberian imbalan tersebut akan meningkatkan minat kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan termasuk dalam hal kelengkapan pendokumentasian asuhan keperawatan. Maka perlu ditingkatkan lagi untuk pemberian imbalan terhadap perawat agar perawat lebih termotivasi dalam bekerja sehingga produktivitas dari setiap perawat meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, rumah sakit harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh perawat agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Pemberian imbalan juga tidak hanya berupa pemberian secara finansial namun juga pemberian imbalan non finansial seperti memberikan pelatihan kemampuan secara berkala, lingkungan kerja yang nyaman, supervisi yang kompeten dan profesional tim kerja yang suportif, jenjang karir yang pasti dan juga penghargaan.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh koping perawat, kesulitan kerja, dukungan teman dan alat pelindung diri terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Sri Pamela.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan Terimakasih kepada Rumah Sakit Sri Pamela atas kesempatannya dalam memberikan izin maupun dukungan kepada penulis, sehingga kegiatan yang dilakukan dapat berjalan dengan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- Arabaci, İ. B. (2011). Organizational Climate of Firat University. *International Online Journal of Educational Sciences*, 3(1). JOUR.
- Asi, S. P. (2014). Pengaruh iklim organisasi dan burnout terhadap kinerja perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(3), 515–523. JOUR.
- Bela, S. (2017). Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2017. DISS, STIKES Bhakti Husada Mulia.
- Citra, L. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. JOUR.

- Damanik, H. (2019). Hubungan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Imelda. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Imelda*, 5(1), 562–567. JOUR.
- Depkes, R. I. Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 836/MENKES/SK/2005, tentang Pedoman Pengembangan Manajemen Kinerja Perawat dan Bidan (2005). Jakarta.
- Franata, N., Wau, H., & Ginting, R. (2019). Hubungan Motivasi dan Kompensasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit X Medan Tahun 2019. *Jurnal Keperawan Dan Fisioterapi (JKF)*, 2(1), 35–41. JOUR.
- Goldstein, L. N., Morrow, L. M., Sallie, T. A., Gathoo, K., Alli, K., Mothopeng, T. M. M., & Samodien, F. (2017). The Accuracy of Nurse Performance of the Triage Process in a Tertiary Hospital Emergency Department in Gauteng Province, South Africa. *South African Medical Journal*, 107(3), 243–247. JOUR.
- Hidayat, I. (2017). Hubungan Motivasi Dan Beban Kerja Perawat Pelaksanaan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pelamonia Makassar. *Makassar: Universitas Hasanuddin*. JOUR.
- Kementerian Kesehatan, R. I. Peraturan Presiden Nomor 77 Tahun 2015 tentang Pedoman Organisasi Rumah Sakit. (2015). Jakarta.
- Mandagi, F. M., Umboh, J. M. L., & Rattu, J. A. M. (2015). Analisis Faktor–Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim. *eBiomedik*, 3(3). JOUR.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. BOOK, PT. Remaja Rosdakarya.
- Manuho, E., Warouw, H., & Hamel, R. (2015). Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat dalam Pemberian Asuhan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap C1 RSUP Prof. Dr. RD Kandou Manado. *Jurnal Keperawatan*, 3(2). JOUR.
- Melissa, W. T., Tucunan, A. A. T., & Mandagi, C. K. F. (2020). Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Gmim Bethesda Tomohon. *Kesmas*, 9(1). JOUR.
- Mulyanti, Y. (2017). Dokumen Keperawatan: Bahan Ajar Keperawatan. JOUR.
- Nursalam, M. (2014). Manajemen Keperawatan. *Jakarta: Salemba Medika*. JOUR.
- Pohan, I. (2013). *Jaminan Mutu Layanan Kesehatan: Dasar-Dasar Pengertian dan Penerapan*. Jakarta: Buku Kedokteran EGC.
- Republik, K. K. Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 34 Tahun 2017 tentang Akreditasi Rumah Sakit (2017). Jakarta.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama.
- Simamora, R. H. (2012). Buku Ajar Manajemen Keperawatan. CONF, EGC.
- Suriyani, S. (2021). Hubungan Iklim Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar. *Khatulistiwa Nursing Journal*, 3(1). JOUR.