



## **HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DAN GAJI DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUANG RAWAT INAP RSUD PARIAMAN**

**Hilma Yessi<sup>1</sup> Rika Armalini<sup>2</sup> Mike Asmaria<sup>3</sup> Kheniva Diah Anggita<sup>4</sup> Hasmita<sup>5</sup>**

<sup>1,2,3,4,5</sup>D.III Keperawatan, Fakultas Psikologi dan Kesehatan, Universitas Negeri Padang

[hilmayessi@fik.unp.ac.id](mailto:hilmayessi@fik.unp.ac.id)

### **Abstrak**

Ketidakpuasan perawat terhadap kebijakan dan administrasi Rumah Sakit dapat berdampak serius pada kualitas pelayanan, karena sekitar 80% pelayanan medis di Rumah Sakit diberikan oleh perawat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Pariaman. Jenis penelitian ini adalah deskriptif korelasional dengan rancangan cross-sectional dan pengumpulan data menggunakan kuisioner. Analisis data dilakukan secara univariat, bivariat, dan multivariat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara karakteristik perawat dan kesempatan promosi dengan kepuasan kerja. Namun, terdapat hubungan signifikan antara kepemimpinan, pekerjaan itu sendiri, gaji, dan umpan balik dengan kepuasan kerja perawat. Faktor yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja adalah umpan balik. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar pihak Rumah Sakit lebih memperhatikan aspek umpan balik dengan merespons usulan dari perawat dan memantau perkembangan pekerjaan, memberikan dorongan positif, serta melakukan evaluasi terhadap kinerja perawat secara berkala guna meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas pelayanan yang diberikan.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Gaji

### **Abstract**

*Nurses' dissatisfaction with hospital policies and administration can lead to serious consequences for the hospital, as nearly 80% of care is provided by nurses. The aim of this study is to analyze the factors related to job satisfaction among nurses in the inpatient wards of RSUD Pariaman. This is a descriptive correlational study with a cross-sectional design, using a questionnaire for data collection. Data analysis was conducted using univariate, bivariate, and multivariate analysis. There was no relationship between nurses' characteristics and promotion opportunities with job satisfaction. However, leadership, the nature of the job, salary, and feedback were found to have a relationship with job satisfaction. The most dominant factor influencing job satisfaction is feedback. Recommendations for the hospital management to enhance job satisfaction include paying more attention to feedback: responding to suggestions made by nurses, monitoring job development, providing positive encouragement, and evaluating nurses' performance.*

**Keywords:** Job Satisfaction, Leadership, Salary

□ Corresponding author : Hilma Yessi

Address : Pariaman

Email : [hilmayessi@fik.unp.ac.id](mailto:hilmayessi@fik.unp.ac.id)

Phone : 081277247879

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia keperawatan merupakan faktor terpenting dalam pelayanan di rumah sakit, karena hampir di setiap negara 80% pelayanan kesehatan diberikan oleh perawat (Baumann, 2007). Oleh karena itu rumah sakit harus mampu memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan profesional sesuai kebutuhan masyarakat (Wuryanto, 2010).

Bauman (2007) menyatakan berbagai masalah yang dihadapi perawat saat ini seperti buruknya lingkungan kerja perawat, beban kerja yang tinggi, berdampak pada kepuasan kerja. Wibowo (2013) menyatakan adanya masalah dalam kepuasan kerja, ketidakpuasan atas bayaran, jumlah jam kerja, tidak mendapatkan cukup liburan, kurangnya fleksibilitas dalam bekerja, swaktu diperlukan untuk berangkat dan pulang kerja. Kajian literatur menunjukkan kepuasan kerja perawat hampir semua negara masih rendah (Curtis, 2007).

Kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner, 2014). Sedangkan menurut Juliansyah (2013) kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, semakin banyak aspek – aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya.

Kepuasan kerja perawat adalah perawat selalu hadir bekerja dan tidak datang terlambat ketempat kerjanya, tidak akan pindah kerja, mempunyai komitmen terhadap tujuan organisasi (rumah sakit) serta memiliki kesehatan fisik dan mental yang baik. Kepuasan kerja perawat harus menjadi perhatian utama dirumah sakit karena perawat memegang posisi utama hampir disemua tatanan pelayanan kesehatan. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka (Sinambela, 2012). Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja perawat adalah perawat yang telah memberikan asuhan keperawatan, memberikan pelayanan keperawatan berdasarkan standard pelayanan, datang tepat waktu, menjaga kesehatan, tidak pindah kerja, memiliki motivasi yang tinggi.

Banyak faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat. Menurut Facet dalam Robbins dan Judge (2009), luthans (2011), Huber (2006), Wibowo (2013) faktor – faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja : kepemimpinan, pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi, rekan kerja, umpan balik. Faktor lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah karakteristik individu seperti umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, status pernikahan (Kurniadi, 2013).

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dikenal dengan teori dua faktor (Herzber,

(1996) dalam Wibowo (2013) menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja muncul dalam dua dimensi atau kelompok faktor yang terpisah yaitu : faktor instrinsik adalah faktor – faktor yang datang dari diri sendiri dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari : prestasi, tanggung jawab, pengakuan, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan berkembang.

Menurut penelitian Singh, dkk, (2011) iklim organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja mempunyai hubungan yang positif. Penelitian Rahman, (2013) terdapat hubungan yang signifikan iklim organisasi dan kepuasan kerja dengan motivasi instrinsik. Sedangkan penelitian Ridwan (2013) menunjukkan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja perawat

Selain faktor intrinsik terdapat faktor ekstrinsik yaitu faktor yang datang dari luar diri adalah faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari : kebijakan dan administrasi perusahaan, supervisi, kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain jika hal tersebut tidak terpenuhi seseorang akan tidak puas (Herzberg (1996) dalam Wibowo, 2013). Penelitian Ridwan (2013) menunjukkan motivasi ekstrinsik yang berpengaruh terhadap kinerja adalah gaji, kebijakan dan administrasi, rekan kerja, keamanan, kondisi / lingkungan kerja, supervisi.

Kepuasan akan berdampak pada kinerja, kemangkiran, keterlambatan, pindah kerja, komitmen terhadap organisasi dan kesehatan fisik dan mental pekerja itu sendiri (Noe, dkk, 2011). Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan mengakibatkan seseorang untuk mengundurkan diri, memperbaiki kondisi, membiarkan kondisi semakin memburuk termasuk kemangkiran dan keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha serta meningkatkan kesalahan (Robbins and Judge, 2009).

Data dunia tentang kepuasan kerja lebih separuh perawat di Jerman 61% puas dengan kesempatan untuk kemajuan, sementara perawat di Amerika Serikat lebih separuh (57%) dan Kanada lebih separuh (69%) merasa puas dengan gaji mereka (Lorber & Savic, 2012). Schermerhorn, Jr, John, R, James. Hunt, Richard N. Osborn, and Mary Uhl-Bien, (2011) dikutip dalam Wibowo (2013) mengemukakan bahwa pekerja Amerika Serikat 65% mendapatkan kepuasan kerja. Penelitian Curtis (2007) menunjukkan bahwa status profesional, interaksi dan otonomi memberikan kontribusi terbesar dengan kepuasan kerja perawat.

Beberapa penelitian di Indonesia telah membuktikan bahwa masih banyak perawat yang mengalami ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Penelitian Hayat, (2015) menemukan lebih separuh perawat (56%) tidak puas dengan pekerjaannya. Penelitian syafitri (2014) menemukan tingkat kepuasan perawat 61%. Penelitian Delfina (2014) lebih dari separuh

(51.9%) perawat tidak puas dalam bekerja. Penelitian Tahsania (2013) menemukan tingkat kepuasan perawat 58,7%. Peneliti Argapati, (2013) menunjukkan kepuasan kerja 60,8%. Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena setiap individu pegawai berbeda standard kepuasannya (Malthis, 2006).

RSUD Pariaman merupakan rumah sakit milik pemerintah daerah Propinsi Sumatera Barat tipe B. RSUD Pariaman memiliki pelayanan rawat inap yaitu ruangan VIP, ruangan perinatologi, ruangan penyakit dalam, ruangan bedah, ruangan anak, ruangan neurologi, ruangan ICU, ruangan kebidanan, ruangan paru, ruangan jantung, ruangan mata, dengan tempat tidur sebanyak 166 unit dengan jumlah tenaga perawat dan bidan (PNS dan Non PNS) sebanyak 239 orang. Latar belakang S1 keprawatan dan Ners sebanyak 35 orang, dan DIII keperawatan sebanyak 118 orang, DIII dan DIV 58 orang, SPK 28 orang (Sumber: *Medical Record RSUD Pariaman, 2015*)

RSUD Pariaman memiliki BOR 60,45%, LOS 4 hari, BTO 26 kali, TOI 3 hari, NDR 22,05%, GDR 45,50 (Sumber: *Medical Record RSUD Pariaman, 2015*) Standar indikator BOR (60 – 85 %), BTO (Bed Turn Over) 40 – 50 x/tahun, LOS (Length Of Stay) 6 – 9 hari, TOI (Turn Over Interval) 1 – 3 hari, NDR (Net Death Rate) <25 /ooo, GDR (Gross Death Rate) <45 /ooo (Depkes RI, 2008).

Fenomena yang terkait dengan kepuasan kerja perawat dari hasil studi yang dilakukan dari tanggal 18 Juni 2016 sampai dengan 22 Juni 2016 melalui wawancara dengan perawat mengatakan ada keinginan untuk pindah karena tidak puas dengan kondisi kerja, kurangnya kesempatan dalam mengembangkan karir, seperti yang dituturkan oleh salah satu perawat bahwa yang ikut pelatihan orang – orang tertentu saja, bahkan ada yang belum pernah mengikuti pelatihan. Juga ditemukan keluhan dari perawat sulitnya untuk naik pangkat sesuai dengan waktunya, susahnya mengatur waktu untuk melanjutkan pendidikan sehingga menurunkan motivasi kerja, begitu juga dengan halnya reward terhadap perawat sangat kurang. Bila dibandingkan dengan rumah sakit lain insentif yang diterima jauh dari standar. Puncaknya dari ketidakpuasan ini terjadi tahun 2014 adanya unjuk rasa yang dilakukan oleh perawat beserta tenaga kesehatan lainnya yang merupakan reaksi ketidakpuasan dari kebijakan rumah sakit salah satunya tentang kesejahteraan dan jasa pelayanan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada salah satu staf bagian umum bahwa survey kepuasan kerja perawat belum pernah dilakukan. Perawat pelaksana rata – rata masih muda dan berumur dibawah 25 tahun. Masa kerja rata – rata kurang dari 5 tahun, pendidikan perawat pelaksana rata rata Diploma. Hasil survey dengan

kehadiran perawat didapatkan sekitar 10% datang terlambat.

Wawancara dengan pimpinan mengatakan bahwa yang diberikan itu sudah sesuai dengan porsi dan ketentuan yang berlaku, dan sudah dilakukan revisi berulang – ulang, namun yang namanya uang tidak akan ada puasnya. Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja perawat maka dilakukan beberapa hal seperti pembagian jasa medis sesuai pangkat, golongan, pendidikan, jabatan, bahkan pernah dilakukan studi banding ke Rs X tentang pembagian jasa medis.

Hasil studi dokumentasi dari laporan tahunan didapatkan data kepuasan pasien tahun 2014 adalah 78,% sedangkan tahun 2015 terjadi penurunan berkisar 75%. Kalau dibandingkan dengan standar kepuasan pasien untuk rumah sakit tipe B adalah 90%. Terjadi penurunan BOR dari tahun 2014 yaitu 78,50% menjadi 66,70% di tahun 2015 penurunan BOR ini sebesar 11,35% (Profil RSUD Pariaman tahun 2015).

Hasil studi dokumentasi dari laporan tahunan yang mengikuti pelatihan dalam tahun ini sebanyak 36 orang perawat, jika dibandingkan dengan standar pelatihan minimal perstaf/ tahun yaitu 20 jam / staf / tahun. Sedangkan yang ikut pelatihan 36 orang perawat. Rata – rata pelatihan staf 8,5 jam. Ini sangat jauh dari standar minimal pelatihan (Laporan tahunan RSUD Pariaman tahun 2015).

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan deskriptif korelasi dan rancangan *cross sectional* untuk mencari hubungan variabel. Penelitian deskripsi korelasi adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel pada satu situasi atau sekelompok subjek (Notoadmojo, 2006) dan *cross sectional* berarti pengukuran variabel dependen maupun variabel independen dilaksanakan satu kali pada suatu saat (Sastroasmoro & Ismael, 2010).

Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian atau objek yang diteliti (Sugiyono, 2010). Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di RSUD Pariaman yang tersebar di instalasi rawat inap penyakit dalam, rawat inap bedah, Rawat inap syaraf, rawat inap anak, rawat inap paru, rawat inap jantung, rawat inap mata, berjumlah sebanyak 126 orang.

Sampel merupakan sebagian yang di ambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi ( Notoatmodjo, 2006). Penelitian ini menjadi sampel adalah perawat pelaksana diruang rawat inap RSUD Pariaman. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *proporsional random sampling*, Variabel independen dalam penelitian ini adalah faktor – faktor kepuasan kerja dan variabel dependen adalah kepuasan kerja perawat. Dalam penelitian

ini untuk mencari hubungan variabel independen dan variabel dependen di RSUD Pariaman tahun 2016. Penelitian ini menggunakan sumber data yakni kuisioner.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hubungan antara Kepemimpinan, Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Kesempatan Promosi, Umpan Balik dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Pariaman Tahun 2016**

No	Variable	F	%	f	%	F	%	P	OR
									<b>95%CI</b>
<b>1</b>	<b>Kepemimpinan</b>								
	Tidak Efektif	29	65,9	15	34,1	44	100	0,00	3,652
	Efektif	18	34,6	34	65,4	52	100	4	
<b>3</b>	<b>Gaji</b>								
	Tidak sesuai	24	70,6	10	29,4	34	100	0,00	4,070
	Sesuai	23	37,1	39	62,9	62	100	3	

Berdasarkan tabel diatas dari 49 perawat yang menyatakan puas lebih besar proporsi pada perawat yang mempersepsikan efektif kepemimpinan (65,4%), dibandingkan dari 47 perawat yang menyatakan tidak puas lebih besar proporsi pada responden yang mempersepsikan tidak efektif kepemimpinan (65,9%). Uji chi-square didapatkan nilai  $p = 0,004 \leq \alpha 0,05$  berarti ada hubungan yang bermakna antara kualitas kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana diruang rawat inap RSUD Pariaman. OR = 3,652 artinya perawat yang memandang kepemimpinan efektif mempunyai peluang 3,65 kali untuk puas dibandingkan dengan perawat yang tidak puas.

Berdasarkan jumlah perawat rawat inap 49 perawat yang menyatakan puas lebih besar proporsi pada responden yang mempersepsikan gaji sesuai (62,9%), dibandingkan dari 47 y perawat yang menyatakan tidak puas lebih besar proporsi pada responden yang mempersepsikan gaji tidak sesuai (70,6%). Uji chi-square didapatkan nilai  $p = 0,003 \leq \alpha 0,05$  berarti ada hubungan antara gaji dengan kepuasan kerja perawat pelaksana RSUD Pariaman. OR = 4,070 artinya perawat yang memandang gaji sesuai mempunyai peluang sebanyak 4,07 kali untuk puas dibandingkan dengan perawat yang memandang gaji tidak sesuai .

**SIMPULAN**

1. Faktor –faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat lebih dari sebagian perawat efektif tentang kepemimpinan, lebih dari sebagian persepsi perawat baik tentang pekerjaan itu sendiri, lebih dari sebagian persepsi perawat sesuai dengan gaji, lebih dari sebagian persepsi perawat tinggi tentang promosi, lebih dari sebagian

persepsi perawat baik tentang umpan balik.

2. Ada hubungan antara kepemimpinan, gaji dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Pariaman

**DAFTAR PUSTAKA**

Aditama, T. Y. (2010). *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Penerbit Universitas Indonesia Press.

American Nurses Credentialing Center (ANCC). (2008). *Application Manual Magnet Recognition Program: Georgia Findings. Nursing Outlook, 50*, 187–194.

Alamsyah (2014). *Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Jakarta: EGC

Argapati, Noor & Sidin (2013). *Gambaran Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makasar*. FKM Makasar.

Arief Subyantoro. (2009). *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman)*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 11 Tahun 2009.

Setiawan, A. (2012). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Faktor-Faktor Pekerjaan Terhadap Motivasi (Studi Pada Karyawan CV. Bintang Timur Semarang)*.

Andi Setiawan. (2012). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Faktor-Faktor Pekerjaan Terhadap Motivasi (Studi Pada Karyawan CV. Bintang Timur Semarang)*.

Arikunto,(2013). *Prosedur Penelitian.Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta ; Rineka Cipta

Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*.Bandung : Alfabeta

Baumann.A.(2007). *Positif Practice Environment : quality workplaces = quality patient care*, International Council of Nurses

Bratt, M.M. Broome, M.Kelber, S, &Lostocco, L. (2000). *Influence of Stress and Nursing Leadership on Job Satisfaction of Pediatric Intensive Care Unit Nurses*.*American Jurnal Of Critical Care,9(5)*, 307-317.

Chen,YM.(2008). *Nurses Work Environment And Satisfaction*, <http://proquest.umi.com/pqdweb?> Diakses tgl 6 Februari 2016

Cortese (2007) *Job satisfaction of Italian Nurses : an exploratory study*. *Jurnal of Nursing Manajemen. Vol 15 Issue 3*.

Curtis. (2007). *Job Satisfaction : a survey of Nurses in The Republik Ireland*. *Jurnal of Nursing Management.Vol 54.Issue 1*,

- Chimanikire, p. (2007). *Factor that affecting job satisfaction among academic profesional in tertiary institution in Zimbabwe College Of Registered Nurse Of British Columbia (CRNBC), Guidelines For A Quality Practice Environment For Nurses In Britsh Columbia*.<http://www.crnbc.ca/downloads/409/pdf> diakses tgl 10 Februari 2016
- Depkes. (2006). *Pedoman Penyelenggaraan dan prosedur Rekam Medis Rumah. Sakit di Indonesia*. Jakarta: Departemen Kesehatan RI.
- .(2008). *Rencana Strategi Nasional Making Pregnancy Saper (Mps) di Indonesia 2001-2010*. Sekretariat Jendral
- .(2009). *Sistem Kesehatan Nasional RI : Jakarta*
- Delfina, R. (2015). *Analisa Faktor –faktor Yang berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. M Yunus Bengkulu*. Tesis tidak dipublikasikan
- Huber, D. (2006). *Leader and Nursing Care Manajement*. Philadelphia : Suner
- Hariyati. (2014). *Perencanaan, Pengembangan dan Utilisasi Tenaga Keperawatan*. Jakarta ; Raja Grafindo Persada
- Hasibuan, M.S.P.(2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara : Jakarta
- Hayat, Nahrul. (2015). *Hubungan Karakteristik staf dan Tim Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Tipe B Kota Batam*. Tesis FkepUnand. Tesis tidak dipublikasikan
- Kuntoro, Agus. (2010). *Buku Ajar Manajemen keperawatan*. Yogyakarta : Nuha Medika
- Khotimah, Khusnul. (2010). *Hubungan Antara Persepsi terhadap Lingkungan Kerja Psikologis dengan Bournout Pada Perawat RSU Budi Rahayu Pekalongan*. Skripsi Universitas Diponegoro. Dipublikasikan. Diakses tgl 12 Juni 2016
- Kinicki, Angelo and R.Kreitner. (2010). *Organizational Behavior Key concept Skill and Best Practice*. McGraw –Hill, New York
- Kurniadi. (2013). *Manajemen Keperawatan dan Prospektifnya : teori, Konsep dan Aplikasi*, Badan Penerbit FKUI, Jakarta
- Robert Kreiner, Angelo Kinicki (2014). *Prilaku Organisasi*, Edisi 9 Buku 1. Jakarta: Salemba
- Juliansyah Noor, (2013). *“Penelitian Ilmu manajemen, Tinjauan Filosofi dan Praktis”* cetakan ke – 1. Jakarta: Kencana
- Luthans, f. (2011). *Organizational Behavior*, Mc Graw-Hill Book Co-Singapore
- Laporan Tahunan. (2015). RSUD Pariaman
- Manullang. (2013). *Dasar – Dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press. Machfoedz, I. (2009). *Metodologi penelitian*. Yogyakarta : Fitramaya
- Maridi. (2006). *Hubungan Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Pondok Kopi Jakarta Timur*. Tesis PascaSarjana FIK-UI. Tidak dipublikasikan
- Malthis (2006) *teori – teori tentang kepuasan kerja dampak kepuasan dan ketidakpuasan*[jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/teori-teori-tentang-kepuasan-kerja-dan.html](http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/teori-teori-tentang-kepuasan-kerja-dan.html) diakses tgl 23 juli 2016
- Marquis dan Huston (2010). *Kepemimpinan dan manajemen keperawatan*. Teori dan Aplikasi. Alih bahasa: Widyawati dan Handayani. Jakarta. Edisi 4. EGC.
- McCarthy. John Jay (2007). *Journal of Criminal Justice and Popular Culture, Juvenile Delinquency and Crime Theory in Blackboard Jungle*.
- Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) (2015)*. [https://id.wikipedia.org/wiki/Masyarakat\\_Ekonomi\\_ASEAN](https://id.wikipedia.org/wiki/Masyarakat_Ekonomi_ASEAN) diakses tgl 3 Mei 2016 jam 7.58 Wib
- Notoadmodjo, (2006). *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Jakarta : Rineka Cipta,
- (2009). *Pengembangan Sumber Daya manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Nursalam. (2013). *Manajemen Keperawatan : Aplikasi dalam Praktek Keperawatan Profesional*. Edisi 3. Jakarta : Salemba Medika
- Noe, R. dkk. (2011) *Manajemen Sumber Daya*. Salemba Empat. Jakarta
- Nurhayani. (2006). *Beberapa Faktor Yang berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Dokter Spesialis di Poli Klinik Rawat Jalan RSUD Dr. Kanujoso Jatiwibowo Kota Balik Papan*
- Nurcholis, Budi, & Tewale (2011). *Hubungan antara Motivasi Kerja Perawat dengan Kecenderungan Mengalami Burnout pada Perawat di RSUD Serui–Papua*
- Permenkes RI. (2008). *Tentang Rekam Medis*. Jakarta : Kementrian Kesehatan
- Putra, dkk. (2006). *Pengaruh Lingkungan Kerja Perawat terhadap Pelaksanaan praktek Keperawatan di RSUD Dr. Saiful Anwar Malang*. Universitas Indonesia : Fakultas Keperawatan
- Potter, P.A. & Perry, AG (2010). *Buku Ajar Fundamental Keperawatan : Konsep*

- Proses & Praktek. Alih Bahasa : Yasmin Asih. Edisi 4. Jakarta : EGC
- Pohan, Imbalo. S. (2006). Jaminan mutu Layanan Kesehatan : Dasar - Dasar Pengertian dan Penerapan. Jakarta ; EGC
- Rahman, D.F. (2013). Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Intrinsik Pada Karyawan CV Sambung Nyowo diyogyakarta
- Robbins, Stephen P.(2006). Prilaku Organisasi. Edisi kesepuluh bahasa Indonesia.Jakarta : PT INDEKS Kelompok Gramedia.
- Robbins, S.P and T.A, judge, (2009). Organizational Behavior, Pearson Prentice Hall, United State Of America, New York.
- Rebecca A. Patronis Jones, DNSc, RN, CNA, BC. (2010). *Nursing Leadership and Management ; theoritis, Procecces and Practise*. E.A Davis Company. Philadelphia
- Ridwan, L.F. (2013). Pengaruh Motivasi Ektrinsik dan Motivasi Ektrinsik Terhadap Kinerja Terhadap Kinerja Perawat. Jurnal. Kajian Literatur
- Simamora.(2013). Buku Ajar Pendidikan dalam Keperawatan. Editor : Estu Tiar. Jakarta : EGC
- Sastroasmoro & Ismael, S. (2010). Dasar – Dasar Metodologi Penelitian Klinis. Jakarta: Sagung Seto.
- Siagian. (2009). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta : Rineka Cipta.
- (2012). Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta : Graha Ilmu
- .(2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, ED.1.jakarta,Bumi Aksara
- ( 2012). Teori & Praktek Kepemimpinan, jakarta : Rineka Cipta,
- Sinambela.(2012).Kinerja pegawai ; Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta Graha Ilmu.
- Sugiyono.(2010). Metode penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung : Penerbit alfabeta
- Sitorus,R.& Panjaitan,R.(2011). Manajemen Keperawatan : Manajemen Keperawatan di Ruang Rawat : Penerbit Sagung Seto
- Syafitri, S. (2014). Analisa Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana. Tesis Tidak dipublikasikan
- Sunyoto, D. (2013). Statistik Untuk Paramedis. Bandung : alfabeta
- Sangadji, Sopiah. (2013). Prilaku Konsumen. Pendekatan Praktis. Himpunan Jurnal penelitian. Yogyakarta : Andi
- Singh, R. R et a.l. ( 2011). *Impact Of Organisational Climate On Job satisfaction A – Comparative study*. *International Journal of Computer Science and Management Studies*. Vol 11. Issue 02.
- Suarli & Bahtiar. (2008). Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis. Jakarta : Erlanga .
- Suyanto.(2009). Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan di Rumah Sakit Yogyakarta : Mitra Cendekia Press.
- Sedarmayati. (2009). *Definisi Lingkungan kerja* <https://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2/2012-1-00562-PS%20bab%202.pdf> diakses tgl 9 juni 2016
- Sopiah. 2008. Perilaku organisasional. Yogyakarta : CV. Andi.
- Santosa, *Sigit*. (2009). Creative Advertising. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sigit, A. (2009). Pengaruh fungsi pengarahan kepala ruangan dan ketua tim terhadap kepuasankerja perawat pelaksana di RSUD Blambangan Banyuwangi. Tesis
- Sulastri et al (2016) Pengaruh Karakteristik dan Kapabilitas Individu Serta Karakteristik Organisasi terhadap Persepsi Kinerja Perawat Perkesmas di Puskesmas Kota Palembang jurnal kedokteran dan kesehatan volume 3 No Januari 2016: 341-349 diakses tgl 8 des 2016
- Suwatno, H dan Priansa, D.J.(2011) manajemen sumber daya manusia dalam organisasi public dan bisnis. Alfabeta : Bandung
- Tella, A., Ayeni, C.O. dan popoola, S.O. (2007). *Work motivation, job satisfaction, and organization commitment of library personnel in academic and research libraries in oyo state, Nigeria*. *Journal of Psychology*
- Umar, Husein.(2008). Desain Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia, jakarta : Salemba empat
- Utomo, Wahyudi. (2008). Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor Pada kecamatan Bogor Timur (pada karyawan kontrak dan dan karyawan tetap).Tesis Program Pasca Sarjana FISIP UI Depok yang dipublikasikan diakses tgl 3 Maret 2016
- Vidiasta, S.P. (2010). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen. Organisasional Karyawan Tetap Non-Manajerial PT. Aero Systems. Indonesia. Skripsi .
- Vaundika.(2010). Faktor –Faktor Yang Berhubungan dengan Kepuasan pegawai Non PNS bidang Pelayanan Penunjang Medis Terhadap Kompensasi yang diterima RSUD Pasar Rebo
- Wahyudi,(2011). Hubungan Antara Komitmen Pada Organisasi dan Supervisi dari Kepala Ruangan dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Dr. Soedarso Pontianak.Tesis.

- Program Magister FIK UI. Tidak dipublikasikan
- Welda, S. (2012). Hubungan Karakteristik Perawat, isi Pekerjaan, Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RS. M Thamrin salemba. Tesis tidak dipublikasikan.
- Wexley, K.N. & Yuki, G.A. (2005) Prilaku Organisasi dan Psikologi Personal. Cetakan kelima, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Wuryanto. (2010). Hubungan Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum daerah Tugurejo Semarang. Tesis FK-Ui
- Wibowo. (2013). Manajemen kinerja, Edisi Ketiga, Rajawali Pers ; PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- .(2013). Metodologi Penelitian Praktis, Bidang Kesehatan, Teori dan Aplikasi, Vol 2, Airlangga Universitas Press.
- .(2013). Prilaku Dalam Organisasi. Jakarta : Rajawali Pers.