

Gambaran Kinerja Perawat di Rumah Sakit X di Kota Kendari

The Description of Nurse Performance at Hospital X in Kendari

Jessica Rinai*, Minarni, A. Muhammad Aditya S.
Fakultas Psikologi Universitas Bosowa
Email: jessicarinai199@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kinerja perawat di Rumah Sakit X Kota Kendari. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah 362 perawat. Analisis data menggunakan metode analisis data deskriptif dengan bantuan aplikasi IBM SPSS 27. Hasil dari penelitian ini adalah rata-rata responden berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 76 perawat (39.8%). Kesimpulan dari hasil analisis yaitu perawat di Rumah Sakit X di Kota Kendari memiliki suatu tingkat kinerja yang menengah.

Kata Kunci: Kinerja, Perawat, Rumah Sakit.

Abstract

This study aimed to describe the performance of nurses at X Hospital in Kendari City. The research method used in this study was a quantitative approach. Data collection was carried out using a performance scale. The population in this study were 362 nurses. Data analysis used descriptive data analysis method with the help of the IBM SPSS 27 application. The results of this study were that the average respondent was in the medium category, namely 76 nurses (39.8%). The conclusion from the results of the analysis was that nurses at X Hospital in Kendari City have a medium level of performance.

Keywords: Performance, Nurse, Hospital.

PENDAHULUAN

Menurut Undang-undang No.38 pasal 1 tahun 2014 (Pemerintah Indonesia UU RI) tentang Keperawatan mendefinisikan keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat. 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. Pelayanan Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat Keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit. Asuhan Keperawatan adalah rangkaian interaksi Perawat dengan Klien dan lingkungannya untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan dan kemandirian Klien dalam merawat dirinya.

Menurut Kusnanto (2003) mengemukakan bahwa Perawat adalah individu profesional yang memiliki kemampuan, tanggung jawab dan wewenang dalam melakukan pelayanan atau asuhan keperawatan pada berbagai jenjang pelayanan keperawatan. Hal ini serupa dengan pendapat Wardhono (1998) yang mengemukakan bahwa perawat adalah individu yang menyelesaikan pendidikan professional keperawatan, dan diberi wewenang untuk melaksanakan peran dan fungsinya.

Perawat diharapkan memiliki kemampuan dalam memberikan kinerja yang baik atau berkualitas tidak hanya kepada pasien namun juga keluarga pasien, dan rekan kerja dalam keadaan apapun dirinya karena perawat merupakan salah satu faktor yang menentukan dalam melihat baik buruknya kualitas dan citra suatu rumah sakit. Perawat merupakan tenaga kesehatan yang secara langsung memberikan pelayanan perawatan di rumah sakit selama 24 jam setiap harinya dan harus selalu siap

siaga disituasi darurat pasien. Berdasarkan data yang diperoleh melalui hasil penelitian oleh Ode, dkk (2015) menjelaskan bahwa rumah sakit X di kota Kendari merupakan rumah sakit yang menjadi pusat rujukan. Pada umumnya pasien-pasien yang dirujuk di Rumah Sakit X merupakan pasien yang tidak mampu ditangani oleh rumah sakit kabupaten. Pasien-pasien rujukan biasanya berasal dari rumah sakit kabupaten dan puskesmas, disebabkan fasilitas dan tenaga medis yang dimiliki lebih lengkap. Berdasarkan data profil rumah sakit X yang terbaru pada tahun 2021 menunjukkan bahwa jumlah sumber daya manusia kesehatan (SDMK) untuk medis berjumlah 87 orang, keperawatan 362 orang, psikologi klinis 1 orang, kefarmasian 51 orang, kesehatan masyarakat 12 orang, kesehatan lingkungan 15 orang, gizi, 38 orang, keterampilan fisik 12 orang, keteknisian medis 29 orang, keterampilan fisik 12 orang, teknik biomedika 35 orang, struktural 34 orang, dan dukungan manajemen 204 orang.

Selain itu, menurut profil rumah sakit X Kota Kendari tahun 2018 menunjukkan jumlah kunjungan pasien rawat jalan pada bulan januari berjumlah 15.614 orang hingga puncaknya dibulan april mencapai 17.256 orang dan jumlah pasien rawat inap pada bulan januari 1.619 orang hingga puncaknya pada bulan maret 1.728 orang. Berdasarkan data yang diperoleh selama setahun sejak Pandemic Covid-19 melanda Indonesia bahwa kumulatif pasien Covid-19 di Provinsi Sulawesi Tenggara dari bulan maret 2020 hingga tanggal 31 maret 2021 mencapai 10.266 kasus diluar dari jumlah pasien umum. Berdasarkan data tersebut dinyatakan perkembangan pasien positif Covid-19 di Kota Kendari merupakan yang tertinggi dari 16 kabupaten/kota di Sulawesi Tenggara dengan kumulatif sebanyak 4.586 kasus.

Berdasarkan data yang diperoleh mengenai rumah sakit X di Kota Kendari yang telah dijelaskan bahwa rumah sakit tersebut menjadi pusat rujukan di provinsi Sulawesi Tenggara dan jumlah pasien yang banyak sehingga menjadi alasan mengapa penting untuk dilakukan penelitian mengenai gambaran kinerja perawat yang bekerja di rumah sakit X di Kota Kendari. Masalah yang ditemukan pada perawat di Rumah Sakit X di Kota Kendari diperoleh dari hasil wawancara yang telah dilakukan terhadap 15 perawat dirumah sakit tersebut bahwa perawat masih memiliki kinerja yang kurang baik. Pada aspek kuantitas yang merupakan merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah unit, siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan dan jumlah aktivitas yang dihasilkan dalam hal ini masih terdapat perawat yang seringkali lupa akan tugasnya ditunjukkan dari hasil wawancara oleh 9 perawat menyatakan bahwa mereka seringkali lupa akan tugasnya sehingga tugas yang seharusnya dikerjakan harus tertunda. Pada aspek kualitas yang merupakan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dalam hal ini perawat ditemukan seringkali kurang berkonsentrasi saat melakukan pekerjaannya ditunjukkan dari hasil wawancara oleh 13 perawat menyatakan kurang berkonsentrasi saat melakukan pekerjaannya yang disebabkan oleh masalah pribadi ataupun masalah dari lingkungan pekerjaan sehingga memengaruhi kualitas kerja yang kurang optimal.

Pada aspek ketepatan waktu yang merupakan kemampuan menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain dalam hal ini masih ada perawat yang kurang dalam disiplin waktu ditunjukkan dari hasil wawancara oleh 12 perawat bahwa mereka kurang dalam memaksimalkan waktu karena seringkali tidak datang bekerja tepat waktu sesuai jam kerja yang ditugaskan. Pada aspek kehadiran yang merupakan kehadiran karyawan diperusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya memengaruhi kinerja karyawan tersebut dalam hal ini masih ada sebagian perawat yang tiba-tiba tidak hadir saat jam kerja ditunjukkan dari hasil wawancara pada 11 perawat menyatakan sebagian rekan kerja seringkali tidak hadir disebabkan urusan pribadi sehingga memengaruhi kinerja perawat lainnya. Pada aspek kemampuan bekerja sama yang merupakan kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam hal ini masih terdapat perawat bermalas-malasan ditunjukkan dari hasil wawancara oleh 9 perawat yang menyatakan seringkali rekan kerja bermalas-malasan sehingga menghambat dalam melakukan penanganan kesehatan khususnya saat jumlah pasien sedang melonjak.

Kinerja merupakan sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan dalam pekerjaannya berdasar pada kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama (Mathis & Jackson, 2006). Koopmans (2014) menjelaskan bahwa kinerja merupakan bentuk perilaku dan tindakan karyawan yang sesuai dengan tujuan organisasi dan menekankan pada bentuk perilaku dan tindakan karyawan dibandingkan hasil dari perilaku itu sendiri. Koopmans juga menjelaskan bahwa kinerja karyawan yang optimal ditunjukkan dari kapabilitas karyawan dalam merencanakan sebelum melakukan pekerjaannya, bagaimana cara menyelesaikan pekerjaannya, mampu beradaptasi pada situasi kerja yang baru, tekun, inisiatif, motivasi dan dedikasi, serta memiliki keterampilan

komunikasi dan hubungan interpersonal yang baik. Menurut Robbins (2007) menjelaskan kinerja yaitu suatu hasil yang diraih oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi (Robbins, 2003). Kinerja merupakan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas, output kerja yang dapat diraih oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing atau mengenai bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam melaksanakan tugas (Sutrisno, 2011).

Berdasarkan fenomena yang ditemukan peneliti, diperoleh bahwa kinerja memiliki dampak terhadap beberapa hal. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amelia & Rodhiyah (2016) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan memengaruhi kepuasan pasien, jika rumah sakit memiliki kualitas pelayanan dan kinerja baik dan kinerja karyawan yang baik pula maka pasien yang mendapatkan perawatan di rumah sakit tersebut akan merasa puas. Berdasarkan pemaparan diatas, maka penelitian survey ini bertujuan untuk menguji teori kinerja yang dimana kinerja itu adalah suatu hasil yang diraih oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Gambaran Kinerja Perawat Di Rumah Sakit X di Kota Kendari”.

Kinerja

Koopmans (2014) menjelaskan bahwa kinerja merupakan bentuk perilaku dan tindakan karyawan yang sesuai dengan tujuan organisasi dan menekankan pada bentuk perilaku dan tindakan karyawan dibandingkan hasil dari perilaku itu sendiri. Koopmans juga menjelaskan bahwa kinerja karyawan yang optimal ditunjukkan dari kapabilitas karyawan dalam merencanakan sebelum melakukan pekerjaannya, bagaimana cara menyelesaikan pekerjaannya, mampu beradaptasi pada situasi kerja yang baru, tekun, inisiatif, motivasi dan dedikasi, serta memiliki keterampilan komunikasi dan hubungan interpersonal yang baik. Menurut Robbins (2007) menjelaskan kinerja yaitu suatu hasil yang diraih oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi (Robbins, 2003). Kinerja merupakan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas, output kerja yang dapat diraih oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing atau mengenai bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam melaksanakan tugas (Sutrisno, 2011).

Perawat

Menurut Kusnanto (2003) mengemukakan bahwa Perawat adalah individu profesional yang memiliki kemampuan, tanggung jawab dan wewenang dalam melakukan pelayanan atau asuhan keperawatan pada berbagai jenjang pelayanan keperawatan. Hal ini serupa dengan pendapat Wardhono (1998) yang mengemukakan bahwa perawat adalah individu yang menyelesaikan pendidikan profesional keperawatan, dan diberi wewenang untuk melaksanakan peran dan fungsinya. Menurut Gunarso (1995) mendefinisikan perawat sebagai individu yang dipersiapkan melalui pendidikan untuk melakukan perawatan dan menyembuhkan orang sakit dan mencegah penyakit baik secara mandiri maupun dibawah kontrol dokter atau suster.

Ali (2002) mendefinisikan bahwa perawat adalah individu yang melakukan pelayanan atau pengasuhan keperawatan berlandaskan pada data hasil pengkajian hingga pada evaluasi hasil baik medik maupun biopsikososio-spiritual. Hamid (2013) menyatakan bahwa seseorang perawat yang profesional berkesempatan untuk menunjukkan suatu pelayanan kesehatan khususnya pengasuhan keperawatan yang komprehensif dalam membantu pasien untuk memenuhi kebutuhan dasar yang bersifat holistik. Perawat dituntut mampu melakukan pemenuhan yang ekstra kepada pasien yang akan melakukan operasi, pasien kritis atau pun menjelang kematian (Asmadi, 2009).

METODE PENELITIAN

Responden

Pada penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh Perawat di Rumah Sakit X Kota Kendari yang berjumlah 362 perawat. Adapun karakteristik subjek dalam penelitian ini adalah terdaftar resmi sebagai perawat di Rumah Sakit X Kota Kendari. Adapun penentuan jumlah sampel digunakan tabel krejcie yaitu jumlah sampel dari populasi yakni 191 dengan taraf kesalahan 5% jadi

sampel yang diperoleh memiliki kepercayaan 95% terhadap populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan pendekatan *Purposive Sampling*.

Instrumen penelitian

Penelitian ini menggunakan skala yang digunakan untuk mengukur kinerja yang dikonstruksi oleh Sandrina Oktiana Br. Sianturi (2018) berdasarkan lima aspek yang dikemukakan oleh Mathis & Jackson (2006) yakni Kuantitas, Kualitas, Ketepatan Waktu, Kehadiran, dan Kemampuan Bekerja Sama. Berdasarkan aspek yang dikemukakan tersebut, skala kinerja diperoleh 28 item tidak valid dan mendapatkan nilai reliabilitas sebesar 0.791. *Cronbach alpha* yang diperoleh dari hasil uji reliabilitas pada skala kinerja sebesar 0.922 dan menyisakan 27 item valid.

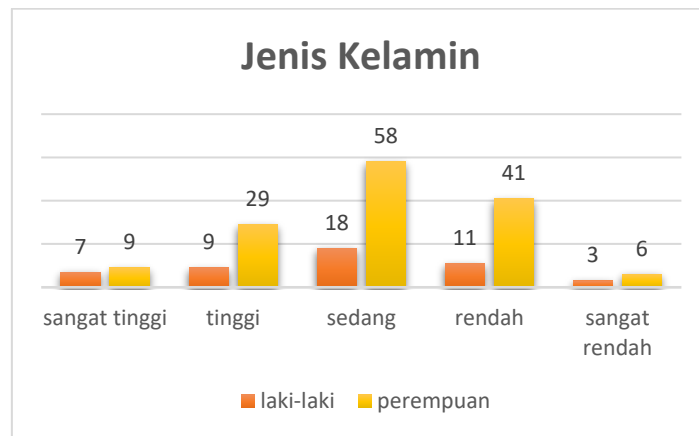
Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif. Analisis deskriptif yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS 27, sedangkan uji asumsi pada penelitian adalah uji normalitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

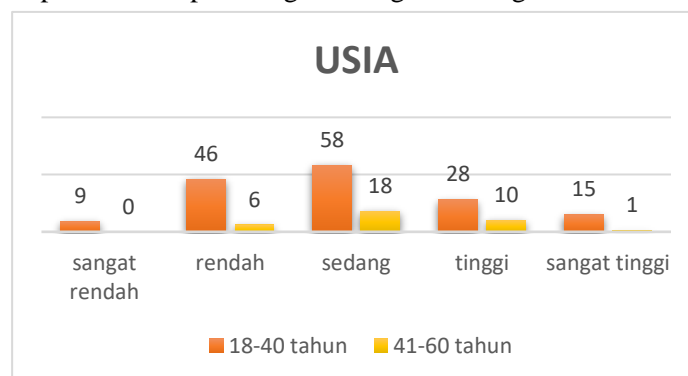
Hasil Analisis Data

Berikut statistik deskriptif variable penelitian :



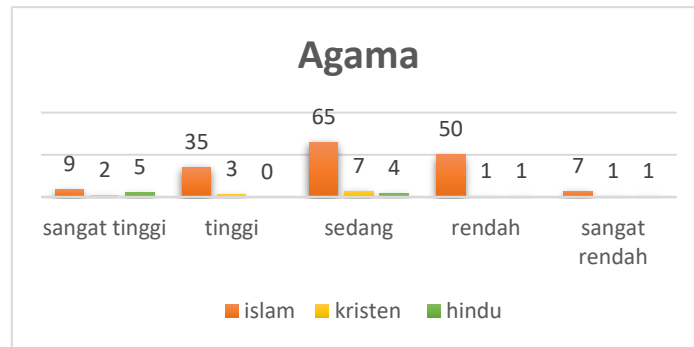
Gambar 1. Diagram Deskriptif Kinerja berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan diagram diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja berdasarkan jenis kelamin laki-laki maupun perempuan berada pada tingkat kategori sedang.



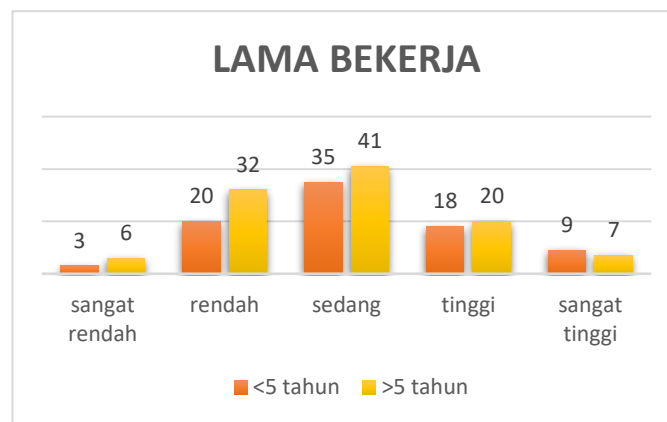
Gambar 2. Diagram Deskriptif Kinerja berdasarkan Usia

Berdasarkan diagram diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja berdasarkan usia 18-40 tahun dan 41-60 tahun berada pada tingkat kategori sedang.



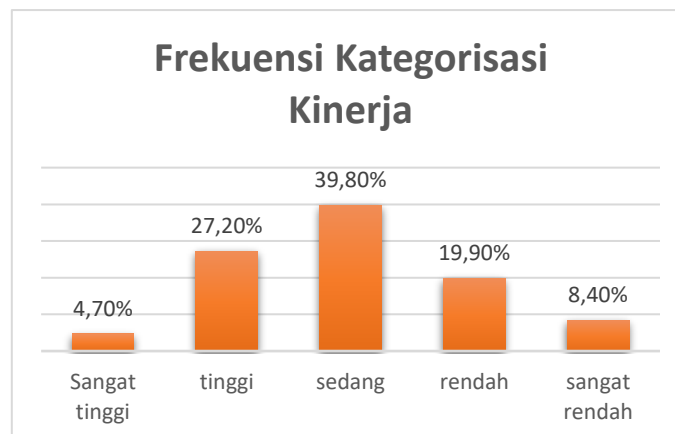
Gambar 3. Diagram Deskriptif Kinerja berdasarkan Agama

Berdasarkan diagram diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja berdasarkan agama islam dan kristen berada pada tingkat kategori sedang, dan agama hindu berada pada tingkat kategori sangat tinggi.



Gambar 4. Diagram Deskriptif Kinerja berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan diagram diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja berdasarkan lama bekerja >5 tahun dan <5 tahun berada pada tingkat kategori sedang.



Gambar 5. Diagram Frekuensi Kategorisasi Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan gambaran kinerja perawat Di Rumah Sakit X Di Kota Kendari berada pada tingkat kategori sedang hal ini dapat dilihat pada gambar 5.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, diperoleh suatu hasil yang signifikan mengenai beberapa demografi yang telah dikaitkan dengan kinerja. Hal tersebut ditunjukkan berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan terhadap empat demografi yaitu jenis

kelamin, usia, agama, dan lama bekerja. Hasil analisis deskriptif kinerja pada perawat di Rumah Sakit X di Kota Kendari terhadap 191 responden rata-rata berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 76 perawat (39.8%), dengan hal ini dapat dikatakan bahwa perawat di Rumah Sakit X di Kota Kendari memiliki suatu tingkat kinerja yang menengah. Hal ini dapat pula diartikan bahwa terdapat sebagian perawat di Rumah Sakit X di Kota Kendari yang memiliki tingkat kinerja yang rendah namun terdapat pula sebagian perawat yang mampu memiliki kinerja yang tinggi. Hal tersebut diartikan bahwa kinerja pada perawat tergantung kemampuan mereka dalam menghadapi maupun melakukan pekerjaan yang telah di tugaskan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Oxyandi & Suhendi (2018) mengenai kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di instalasi rawat inap mengungkapkan bahwa upaya meningkatkan mutu pelayanan keperawatan yang diberikan dalam bentuk kinerja perawat didasari kemampuan yang tinggi sehingga kinerja mendukung pelaksanaan tugas dalam pelayanan keperawatan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perawat yang berjenis kelamin perempuan terdapat 58 orang berada pada tingkat sedang dan perawat berjenis kelamin laki-laki terdapat 18 orang berada pada tingkat sedang. Hal ini dapat dikatakan bahwa perawat perempuan maupun laki-laki memiliki kinerja yang cukup baik. Baik perawat perempuan dan laki-laki mempunyai tanggung jawab yang sama untuk menampilkan hasil kerja secara optimal dalam pelayanan keperawatan sesuai dengan ketentuan atau standar praktik profesional (Yulistina, dkk, 2013).

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa gambaran kinerja didominasi pada rentan usia 18-40 tahun yaitu terdapat sebanyak 58 perawat memiliki tingkat kinerja pada kategori sedang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saluy (2018) menyatakan bahwa perawat di rumah sakit Advent Manado baik usia 22-29 tahun maupun antara usia 30-40 tahun memiliki kualitas kinerja yang sama karena perawat yang muda, karena memiliki semangat yang besar untuk melayani pasien sedangkan perawat yang lebih tua unggul dalam pengalaman melayani sehingga hasil kinerjanya berimbang antara yang muda dan yang telah berpengalaman. Gambaran kinerja berdasarkan lama bekerja telah diperoleh suatu hasil menunjukkan bahwa gambaran kinerja didominasi oleh perawat dengan lama bekerja selama >5 tahun yaitu sebanyak 41 orang dan berada pada kategori sedang. Hal ini serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kumajas, dkk (2014) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan kinerja perawat kenyataan menunjukkan semakin lama tenaga kerja bekerja maka makin banyak pengalaman kerja tenaga kerja, pengalaman kerja tersebut banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja.

KESIMPULAN

Pada variabel tingkat kinerja perawat di Rumah Sakit X di Kota Kendari diperoleh nilai mean sebesar 106.01 dengan besar nilai standar deviasi yaitu 12.34. Setelah dilakukan suatu kategorisasi data dengan menggunakan total responden sebanyak 191 perawat, maka diperoleh hasil bahwa sebanyak 76 perawat berada pada kategori sedang dengan persentase 39.8%, sebanyak 9 perawat berada pada kategori sangat rendah dengan persentase 8.4%, sebanyak 52 perawat berada pada kategori rendah dengan persentase 19.9%, sebanyak 18 perawat berada pada kategori tinggi dengan persentase 37.2% dan sebanyak 16 responden berada dalam kategori sangat tinggi dengan persentase 4.7%. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan bahwa gambaran kinerja perawat di Rumah Sakit X di Kota Kendari rata-rata berada pada tingkat kategori sedang dengan persentase 39.8% dari kriteria yang ditetapkan. Maka dapat dikatakan kemampuan perawat terhadap lima dimensi kinerja yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerja sama tidak terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H.Z. (2002). *Dasar-Dasar Keperawatan Profesional*. Jakarta: Widya Medika
- Amelia, R., & Rodhiyah, R. (2016). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Pasien (Studi Kasus Pada Pasien Rawat Inap RS. Pelabuhan Jakarta). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(4), 163-172.
- Asmadi. (2009). *Teknik Prosedural Keperawatan Konsep Dan Aplikasi*. Jakarta: Salemba Medika.
- Gunarso, D.S. (1995). *Psikologi perawatan*. Jakarta : PT BPK Gunung Mulia.
- Hamid, A. Y. (2013). *Buku Ajar Aspek Spiritualitas Dalam Keperawatan*. Jakarta: Widya Medika.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C. W., & Van der Beek, A. J. (2014). *Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire*. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331-337.

- Kumajas, F. W., Warouw, H., & Bawotong, J. (2014). Hubungan karakteristik individu dengan kinerja perawat di ruang rawat inap penyakit dalam RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow. *Jurnal Keperawatan*, 2(2), 1-8.
- Kusnanto. (2003). *Profesi dan Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta : EGC.
- Mathis L. Robert & John Jackson. (2006). *Human Resources Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2011). *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Oxyandi, M.,& S. (2018). Analisis Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Pemberiasn Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap. *Jurnal'Aisyiyah Medika*, 2(1), 140-152.
- Pemerintah Indonesia. (2014). *Undang-undang No.38 pasal 1 tahun 2014 tentang Keperawatan*. Jakarta.
- Robbins, S.P. (2003). *Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan, Jilid 2*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S.P. (2007). *Perilaku Organisasi, Jilid 1 & 2, Alih Bahasa :Hadyana Pujaatmaka*. Jakarta : Indeks Kelompok Gramedia.
- Saluy, P. (2018). Hubungan Profil Demografi Terhadap Kualitas Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Advent Manado. *Jurnal Skolastik Keperawatan*, 4(2), 121-128.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Wardhono. S. (1998). *Menuju Keperawatan Profesional*. Semarang: Akper Depkes.