

GERAKAN REVOLUSI MENTAL DENGAN KINERJA PERAWAT DALAM MEMBERIKAN ASUHAN KEPERAWATAN DI RSD BALUNG JEMBER

Asmuji

Program Studi S1 Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan

Universitas Muhammadiyah Jember

Jl. Karimata 49 Jember Telp: (0331) 332240 Fax: (0331) 337957

Email: asmuji@unmuhjember.ac.id

Abstrak: Sumber daya masyarakat perawat mendominasi jumlah SDM kesehatan yang lainnya. Namun demikian, masih banyak kabar miring terkait dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan. Revolusi mental dalam lingkup pelayanan kesehatan diharapkan mampu menjadikan personel di dalamnya mempunyai karakter yang mempunyai integritas tinggi, etos kerja yang baik dengan selalu mengedepankan profesionalisme, mandiri, kreatif, inovatif, dan mau belajar keras sepanjang hayat. **Metode:** Desain penelitian ini adalah korelasi, populasi penelitian ini adalah seluruh perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit, dengan sampel sebanyak 40 orang perawat yang tersebar di empat ruangan yang diambil secara simple random sampling. Instrument pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan uji statistic yang digunakan untuk melihat adanya hubungan kedua variable adalah spearman rho dengan $\alpha = 0,05$. **Hasil penelitian** Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut 1) tidak ada korelasi antara variable tingkat pendidikan responden dengan kinerjanya dalam memberikan asuhan keperawatan (pvalue= 0,702; $\alpha = 0,05$; $r = -0.063$), 2) tidak ada korelasi antara variable masa kerja responden dengan kinerjanya dalam memberikan asuhan keperawatan (pvalue= 0,447; $\alpha = 0,05$; $r = -0.124$); 3) terdapat korelasi antara variable persepsi tentang gerakan revolusi mental dengan kinerjanya dalam memberikan asuhan keperawatan (pvalue= 0,028; $\alpha = 0,05$; $r = 0,348$). **Kesimpulan** Terdapat korelasi antara variable persepsi tentang gerakan revolusi mental dengan kinerjanya dalam memberikan asuhan keperawatan. Melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap kinerja perawat-perawatnya, Mengupayakan untuk menilai kinerja perawat/karyawan dengan model 360⁰, yaitu kombinasi dari evaluasi diri, evaluasi oleh atasan, evaluasi oleh sejawat, dan evaluasi oleh pengguna.

Kata Kunci: Asuhan Keperawatan; Kinerja Perawat, Revolusi Mental

Abstract: Nursing resource has been come to dominate the number of other human resources in health care.. However there was biased news about nursing performances in giving nursing care. Mental revolution in public health services was hoped it could make the personal inside will have character with higher integrity, good work ethic that focused on professionalism, independent, creative, innovative, and be a life-long learners. **Purpose:** to analyze the relationship between educational level, work period, nurse's perception about mental revolution in giving nursing care. **Methods:** Design of this research was correlation. The research population was all nurses at inpatient room with 40 nurses as sample who spread out over 4 rooms that taken by simple random sampling. Questionnaire was used in this research as collecting data instrument and spearman rho with $\alpha = 0.05$ was used to see the correlation between both of the variables. **Result:** The result of this research showed: 1) no relationship were note between education level of respondent and their performance in giving nursing care ($p = 0.702$; $\alpha = 0.05$; $r = -0.063$), 2) no relationship were noted between variable of respondent's work period and their performance in giving nursing care ($p = 0.447$; $\alpha = 0.05$; $r = -0.124$); 3) the relationship noted between perception variable about movement of mental revolution and their performance in giving nursing care ($p = 0.028$; $\alpha = 0,05$; $r = 0.348$). **Conclusion:** Therefore the relationships noted between perception variable about movement of mental revolution and their performance in giving nursing care. Monitoring and evaluation periodically on performance of their nurses, trying to evaluate performance of nurses/ employees through 360⁰ model, such as combination between self-evaluation, manager evaluation, peer- evaluation, and user evaluation.

Keywords: Mental Revolution, Nursing Performance, Nursing Care

PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan adalah upaya yang dilaksanakan oleh semua komponen Bangsa Indonesia yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya (Perpres R.I No. 72 Tahun 2012). Persaingan bebas dan berlakunya kesepakatan Negara-negara ASEAN yang dikenal dengan MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) pada tahun 2015, berakhirnya masa MDG's dan diberlakukannya SDG's sebagai kelanjutannya, perawat yang notabeneanya merupakan salah satu komponen penting dalam mewujudkan pembangunan kesehatan tersebut harus selalu berupaya untuk meningkatkan kinerjanya dalam memberikan asuhan keperawatan kepada setiap masyarakat yang membutuhkannya. Sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan, perawat dapat menjadi ikon dan pembeda dalam layanan kesehatan di era SDG's

Sumber daya masyarakat perawat mendominasi jumlah SDM kesehatan yang lainnya. Kemenkes (2016) menunjukkan bahwa jumlah SDM perawat dan bidan sebesar 51,8% dari seluruh jumlah tenaga kesehatan yang ada di pelayanan kesehatan. Namun demikian, masih banyak kabar miring terkait dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan. Beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja perawat dalam katagori kurang atau buruk antara lain Andriani & Fitri (2013) mendapat data sebanyak 54%, Hafid (2014) mendapatkan data 70%, Ma'wah (2015) mendapatkan data 52,5%, Rahanra (2011) mendapatkan data 71,15%, dan Zuhriana (2012) mendapatkan data 61,8%. Melihat kenyataan ini tentu perlu mendapatkan perhatian yang lebih serius. Seiring dicanangkannya gerakan revolusi mental di Negara kita dengan tiga nilai strategi, yaitu integritas, etos kerja, dan gotong royong diharapkan mampu mendongkrak kinerja setiap aparatur Negara termasuk SDM keperawatan.

Revolusi mental dalam lingkup pelayanan kesehatan diharapkan mampu menjadikan personel di dalamnya mempunyai karakter yang mempunyai 1) integritas yang tinggi dalam hal menghargai hak orang lain/

pasien, tidak melakukan atau menerima sesuatu yang sifatnya penyuapan; 2) etos kerja yang baik dengan selalu mengedepankan profesionalisme berupa pemberian layanan yang cepat tanggap, tepat waktu, tidak menunda pekerjaan. Selain itu juga 3) mendorong kepada perawat untuk selalu mandiri, kreatif, inovatif, dan mau belajar keras sepanjang hayat.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah korelasi yang bertujuan untuk melihat adanya hubungan antara gerakan revolusi mental dengan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap RSD Balung. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat di Ruang Rawat Inap, dengan sampel sebanyak 40 orang perawat yang tersebar di empat ruangan yang diambil secara simple random sampling. Instrument pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan uji statistic yang digunakan untuk melihat adanya hubungan kedua variable adalah spearman rho dengan $\alpha = 0,05$.

HASIL

Hasil Penelitian

1. Tingkat Pendidikan

Tabel 1. Tingkat Pendidikan Responden di Ruang Rawat Inap RSD Balung, Januari 2017 (n=40)

Pendidikan	Frek	Persentase
D3 Keperawatan	32	80.0
Ners	8	20.0
Total	40	100.0

Berdasarkan di atas menunjukkan bahwa sebgain besar (80%) tingkat pendidikan responden di Ruang Rawat Inap RSD Balung adalah lulusan D III Keperawatan dan 20% nya berpendidikan Ners.

2. Masa Kerja

Tabel 2. Masa Kerja Responden di Ruang Rawat Inap RSD Balung, Januari 2017 (n=40)

Variable	Mean	Median	SD
Masa Kerja	7,3	7,5	4,189

Berdasarkan table 2 di atas menunjukkan bahwa rata-rata masa kerja perawat yang menjadi responden di Ruang Rawat Inap RSD Balung adalah 7,3 tahun dengan median 7,5 tahun dan standar deviasi sebesar 4,189 tahun.

3. Persepsi Perawat tentang Gerakan Revolusi Mental

Table 3. Persepsi tentang Gerakan Revolusi Mental pada Responden di Ruang rawat Inap RSD Balung, Januari 2017 (n=40)

Persepsi	Frek	Persentase
Persepsi kurang	1	2.5
Persepsi cukup	22	55.0
Persepsi baik	17	42.5
Total	40	100.0

Berdasarkan table di atas menunjukkan bahwa 55% responden perawat di Ruang Rawat Inap RSD Balung mempunyai persepsi yang cukup tentang gerakan revolusi mental, 42,5 % mempunyai persepsi baik, sedangkan 2,5 % mempunyai persepsi kurang baik.

4. Kinerja Perawat

Table 4. Kinerja Perawat dalam Memberikan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSD Balung, Januari 2017 (n=40)

Kinerja	Frek	Persentase
Kinerja cukup	8	20.0
Kinerja baik	32	80.0
Total	40	100.0

Berdasarkan table 4 di atas menunjukkan bahwa 80% responden menyatakan mempunyai kinerja yang baik dalam memberikan asuhan keperawatan, sedangkan 20% nya mempunyai kinerja yang cukup baik.

Hubungan Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, dan Persepsi Perawat tentang Gerakan Revolusi Mental dengan Kinerja Perawat dalam Memberikan Asuhan Keperawatan

Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut 1) tidak ada korelasi antara variable tingkat pendidikan responden dengan kinerjanya dalam memberikan asuhan keperawatan (pvalue= 0,702; α = 0,05; r = - 0.063), 2) tidak ada korelasi antara variable masa kerja responden dengan kinerjanya dalam memberikan asuhan keperawatan (pvalue= 0,447; α = 0,05; r = - 0.124); 3) terdapat korelasi antara variable persepsi tentang gerakan revolusi mental dengan kinerjanya dalam memberikan asuhan keperawatan (pvalue= 0,028; α = 0,05; r = 0,348).

PEMBAHASAN Pendidikan

Pendidikan merupakan dasar untuk dapat membangun Negara ini dengan baik. Sebagai bentuk konsekuensi yang mengacu pada uraian di atas, profesi keperawatan telah berupaya mengembangkan diri dengan meningkatkan tingkat pendidikan bagi seluruh anggotanya. Hal ini terbukti dari hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat Rawat Inap RSD Balung yang menjadi responden telah memiliki tingkat pendidikan minimal Diploma III Keperawatan. Dengan batasan bahwa seseorang dapat disebut sebagai seorang perawat jika minimal lulus dari DIII Keperawatan, maka dapat dikatakan profesi keperawatan akan mampu memenuhi tuntutan zaman seperti yang dicita citakan dalam Pendidikan Nasional.

Komitmen rumah sakit dalam melakukan pengembangan terhadap sumberdaya manusianya, termasuk tenaga perawat sudah terbukti 80% perawatnya adalah lulusan pendidikan D III Keperawatan dan 20% nya lulusan pendidikan Ners. Sedangkan yang lulusan Sekolah Perawat Kesehatan sudah tidak ada. Selain berupaya memberikan peluang dan kesempatan kepada tenaga keperawatan untuk menempuh pendidikan yang lebih tinggi, rumah sakit juga memberikan kesempatan kepada perawat-perawatnya untuk mengikuti pelatihan, seminar, maupun pertemuan-pertemuan ilmiah lainnya sesuai bidang keahliannya.

Melihat hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan perawat Ruang Rawat Inap RSD Balung sudah baik, namun baiknya tingkat pendidikan tersebut tidak dimbangi dengan kinerja yang baik pula dalam memberikan asuhan keperawatan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji statistic yang menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara variable tingkat pendidikan responden dengan kinerjanya dalam memberikan asuhan keperawatan ($pvalue= 0,702$; $\alpha= 0,05$; $r= -0.063$). Artinya adalah antara perawat yang berpendidikan D III Keperawatan dan yang berpendidikan Ners tidak ada perbedaan kinerjanya dalam memberikan asuhan keperawatan. Hasil telusur data penelitian menunjukkan ada perawat yang sudah menyandang Ners tetapi kinerjanya dalam katagori cukup, sedangkan yang menyandang Ahli Madya Keperawatan kinerjanya dalam katagori baik. Walaupun secara nyata kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan sudah dalam katagori baik, baik yang lulusan D III dan yang Ners, tetapi idealnya perawat yang lulusan Ners seharusnya mempunyai kinerja yang lebih baik bila dibanding yang lulusan D III Keperawatan. Tidak adanya hubungan antara tingkat pendidikan dengan kinerja didukung oleh pernyataan Robbins (2003) yang menyatakan pendidikan tinggi bukan prasyarat mendapat kinerja yang baik. Menurutnya, pendidikan hanya sebagai predictor yang kuat untuk kinerja seseorang.

Hasil di atas tentu tidak sejalan dengan hasil penelitian Bonifasius (2015) yang mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variable tingkat pendidikan dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Samalantan Kabupaten Bengkayang. Hasil penelitian Wirawan et al (2016) juga mendapatkan hasil bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pernyataan di atas didukung oleh pernyataan Gillies (1994) perawat yang pendidikannya tinggi mempunyai kemampuan kerja yang tinggi. Siagian (2002) juga menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka akan semakin tinggi tingkat pengetahuannya dan akan berkorelasi terhadap kinerjanya. Hal ini pun didukung oleh Ilyas (2002), pendidikan menggambarkan

keterampilan dan kemampuan individu, dan merupakan factor utama yang mempengaruhi kinerjanya. Melalui pendidikan, seseorang dapat meningkatkan kematangan intelektual dan berpikirnya, sehingga dapat membuat keputusan dalam bertindak, dan diasumsikan orang yang berpendidikan lebih tinggi mempunyai tujuan, harapan, dan wawasan untuk meningkatkan prestasi kerjanya melalui kinerja yang optimal.

Masa Kerja dengan Kinerja Perawat dalam Memberikan Asuhan Keperawatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja perawat di Ruang rawat Inap RSD Balung sangat bervariasi, mulai dari yang belum satu tahun sampai dengan yang belasan tahun. Secara rinci masa kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSD Balung adalah rata-rata masa kerja perawat yang menjadi responden di Ruang Rawat Inap RSD Balung adalah 7,3 tahun dengan median 7,5 tahun dan standar deviasi sebesar 4,189 tahun.

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa perawat Ruang rawat Inap RSD Balung mempunyai potensi besar dalam memberikan asuhan keperawatan yang bermutu. Karena menurut Dessler (2003), seseorang dalam menentukan pilihan pekerjaan yang cocok adalah setelah lima tahun. Dengan data rata-rata masa kerja perawat RSD Balung adalah 7,3 tahun menunjukkan bahwa RSD Balung merupakan pilihan bagi perawatnya untuk bekerja dan mengabdikan diri.

Dengan rata-rata masa kerja di atas lima tahun, perawat RSD Balung tentu sewajarnya mempunyai pengalaman kerja yang sangat mumpuni. Sehingga harapannya berkorelasi terhadap kinerjanya setiap hari. Rasa memiliki dan berupaya untuk melakukan yang terbaik dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien akan semakin tumbuh di kala seseorang bertahan terhadap yang jadi pilihannya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Siagian (2002) yang menyatakan bahwa semakin lama seseorang bekerja, semakin baik kinerjanya. Robbins (2003) juga menyatakan bahwa lama kerja dan produktivitas menunjukkan adanya hubungan yang positif. Artinya bahwa semakin banyak pengalaman seseorang dalam peger-

jaannya, maka akan semakin terampil dan akan semakin baik kinerjanya.

Tetapi kenyataannya masa kerja perawat tidak berkorelasi dengan kinerjanya dalam memberikan asuhan keperawatan. Pernyataan di atas sebagai alat pemertegas dari hasil uji statistic yang menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara variable masa kerja responden dengan kinerjanya dalam memberikan asuhan keperawatan ($pvalue=0,447$; $\alpha=0,05$; $r=-0,124$).

Tidak adanya hubungan masa kerja dengan kinerja dapat diartikan positif maupun negative. Dari sudut pandang yang positif dapat disimpulkan bahwa untuk memperoleh karyawan atau perawat yang mempunyai kinerja yang baik tidak harus menunggu dalam kurun waktu sekian lama. Karena, baik yang masa kerjanya di bawah satu tahun maupun yang sudah belasan tahun ternyata mempunyai kinerja yang sama-sama dalam katagori yang cukup baik maupun yang baik. Hal ini tentunya bertolak belakang dengan pernyataan Siagian (2003) dan Robbins (2003). Sedangkan dari sudut pandang negative, dapat dinyatakan bahwa idealnya perawat yang mempunyai masa kerja yang lebih lama seharusnya mempunyai kinerja yang lebih baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin lama seseorang mempunyai masa kerja, maka kinerjanya juga semakin baik.

Persepsi tentang Gerakan Revolusi Mental dengan Kinerja Perawat dalam Memberikan Asuhan Keperawatan

Persepsi adalah proses yang digunakan individu mengelola dan menafsirkan kesan indera mereka dalam rangka memberikan makna kepada lingkungan mereka (Robbins, 2006). Thoha (2007) menyatakan persepsi pada hakikatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman. Jika disimpulkan dari dua pernyataan di atas sangatlah jelas bahwa persepsi itu dipengaruhi oleh indera seseorang. Sehingga hasil akhir yang didapatkan sangatlah mungkin timbulnya perbedaan persepsi antara orang satu dengan yang lainnya. Karena hal ini sangat ditentukan atau dipengaruhi bagaimana cara

seseorang dalam melihat, mendengar, menghayati, merasa dan mencium sesuatu obyek yang akan dipersepsikan. Tidak terkecuali seseorang dalam mempersepsikan gerakan revolusi mental.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 55% responden perawat di Ruang Rawat Inap RSD Balung mempunyai persepsi yang cukup baik tentang gerakan revolusi mental, 42,5% mempunyai persepsi baik, sedangkan 2,5% mempunyai persepsi kurang baik. Hasil yang didapatkan ini tentu dapat dipengaruhi oleh banyak factor. Menurut Robbins (2006) persepsi seseorang dapat dipengaruhi oleh factor pada pemersepsi, faktor dalam situasi, dan factor pada target. Jika seseorang mempunyai persepsi yang baik tentang sesuatu hal, maka dia akan cenderung memperlakukan sesuatu itu dengan baik pula. Hal ini terbukti dari hasil uji statistic menunjukkan bahwa ada hubungan antara persepsi tentang gerakan revolusi mental dengan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan ($pvalue=0,028$; $\alpha=0,05$; $r=0,348$).

Revolusi mental merupakan suatu gerakan seluruh masyarakat (pemerintah & rakyat) dengan cara yang cepat untuk mengangkat kembali nilai-nilai strategis yang diperlukan oleh Bangsa dan Negara untuk mampu menciptakan ketertiban dan kesejahteraan rakyat sehingga dapat memenangkan persaingan di era globalisasi. Revolusi Mental mengubah carapandang, pikiran, sikap, perilaku yang berorientasi pada kemajuan dan kemodernan, sehingga Indonesia menjadi bangsa besar dan mampu berkompetisi dengan bangsa-bangsa lain di dunia (www.kemenkopmk.go.id).

Jika gerakan revolusi mental ini dipersepsikan (diketahui, dipahami, dianalisis, dan disintesa) dengan baik oleh seluruh perawat di RSD Balung, maka kinerja perawat RSD Balung dalam memberikan asuhan keperawatan akan baik pula. Karena gerakan revolusi mental mengajak semua warga Negara, termasuk perawat di dalam

memberikan asuhan keperawatan harus selalu mengacu pada strategi revolusi mental, antara lain 1) integritas, dimana sebagai seorang perawat harus berperilaku berdasarkan nilai kewargaan dan dapat dipercaya; 2) etos kerja, guna mewujudkan etos kerja yang baik, maka seorang perawat dalam memberikan asuhan keperawatan harus mengedepankan nilai-nilai profesionalisme, mandiri, dan kreatif; 3) gotong royong, gotong royong merupakan akar budaya bangsa yang sudah ada sejak zaman dahulu. Gotong royong dalam kehidupan sehari-hari dapat diwujudkan dalam bentuk saling menghargai dan gotong royong atau bekerja sama. Perawat yang professional tentu harus memberikan pelayanan tanpa membedakan suku, bangsa, agama, ras, maupun tingkat social ekonomi.

Adanya hubungan antara persepsi perawat tentang gerakan revolusi mental dengan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan didukung oleh hasil penelitian Hastuti (2014) yang menunjukkan adanya hubungan bermakna antara persepsi perawat pelaksana tentang kemampuan supervisi kepala ruang dengan kinerja perawat pelaksana dalam pendokumentasian keperawatan. Kusminarti (2013) dalam penelitian memperoleh hasil bahwa persepsi tentang profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari ketiga variabel independen kesimpulan yang didapatkan bahwa tidak ada korelasi antara variable tingkat pendidikan responden dengan kinerjanya dalam memberikan asuhan keperawatan, tidak ada korelasi antara variable masa kerja responden dengan kinerjanya dalam memberikan asuhan keperawatan, ada korelasi antara variable persepsi tentang gerakan revolusi mental dengan kinerjanya dalam memberikan asuhan keperawatan

Saran

Peneliti selanjutnya adalah mengupayakan untuk menilai kinerja perawat/karyawan dengan model 360^o, yaitu kombinasi dari evaluasi diri, evaluasi oleh atasan, evaluasi oleh sejawat, dan evaluasi oleh pengguna.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, F. & Fitri, R. (2013). Hubungan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan dengan kepuasan pasien terhadap pelayanan yang diberikan di Ruang rawat Inap RSUD Kota Solok. *Jurnal Keperawatan 'Afiyah. Vol. 1 No. 1*, Januari 2014
- As'ad, M. (2003). *Psikologi industri*. Edisi ke – 4. Yogyakarta: Liberty
- Asman, S. (2001). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUP Angkatan Darat Gatot Subroto Jakarta*. Tesis. Tidak diterbitkan. Program Magister Ilmu Keperawatan. FIK-UI.
- Atmaji, M.B.P. (2008). *Hubungan faktor individu dan organisasi rumah sakit dengan stress kerja serta hubungan stress kerja dengan kinerja asuhan keperawatan perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Soegiri Lamongan*. Tesis. Tidak diterbitkan. Program Magister Ilmu Keperawatan. FIK-UI.
- Bonifasius (2015) Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Samalantan, Kabupaten Bengkayang. *Governance, Jurnal S1 Ilmu Pemerintahan. Vol 4 No. 3*, Edisi September 2015
- Depkes (2005). *Pedoman pengembangan jenjang karir profesional perawat*. Jakarta: Dirjen Yan Medik.
- Dessler, G. (2003). *Human resource management*. (10th Ed). New Jersey: Prentice – Hall.
- Doenges, M. E. & Moorhouse, M. F. (2008). *Application of nursing process and nursing diagnosis*. (5th Ed). F.A. Davis
- Effendy, N. (1995). *Pengantar proses keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Hafid, M.A. (2014). Hubungan kinerja perawat terhadap tingkat kepuasan pasien pengguna YANKESTIS dalam pelayanan keperawatan di RSUD Syech Yusuf Kab. Gowa. *Jurnal*

- Kesehatan. Vol. VII. No. 2* tahun 2014
- Hariyati (1999). *Hubungan antara pengetahuan aspek hukum dari perawat dan karakteristik perawat dengan kualitas pendokumentasian asuhan keperawatan di RS Bhakti Yudha Jakarta*. Tesis. Tidak diterbitkan. Program Pascasarjana Program Studi KARS. FKM-UI.
- Hasibuan, H.N.S.P. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ilyas, Y. (2002). *Kinerja: Teori, penilaian & penelitian*. Jakarta: FKM-UI.
- Kemenkes RI.(2016). Informasi SDM kesehatan. www.bppsdmk.kemendes.go.id. Diunduh pada tanggal 5 September 2016.
- Kusminarti, R. (2013) Pengaruh Persepsi Tentang Profesionalisme, Komunikasi Dalam Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat. Tesis. Tidak dipublikasikan.
- Mangkuprawira, S. T. (2002). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Jakarta: Ghalia.
- Marquis, B.L., & Huston, C.J. (2000). *Leadership roles and management functions nursing*. Philadelphia: Lippincott.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ma'wah, M. (2015). *Factor yang berhubungan dengan kinerja perawat di Ruang rawat Inap RSUD Kota Tangerang Selatan*. Tesis. Tidak diterbitkan.
- Perpres R.I No. 72 Tahun 2012 tentang *Sistem Kesehatan Nasional*
- Prawoto, E. (2007). *Hubungan rotasi kerja dan iklim kerja dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Persahabatan Jakarta*. Tesis. Tidak diterbitkan. Program Magister Ilmu Keperawatan. FIK-UI.
- Rahanra, N. (2011). *Hubungan kemampuan dan motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Karel Sadsuitubun Langgung*. Tesis. Tidak diterbitkan
- Robbins, S.P. (2003). *Organizational behavior*. (10th Ed).New Jersey: Pearson Education
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Revolusi Mental: Membangun Jiwa Merdeka Menuju Bangsa Besar. www.kemenkopmk.go.id. Diunduh pada tanggal 5 September 2016
- Rusmiati (2006). *Hubungan lingkungan organisasi dan karakteristik perawat dengan kinerja perawat pelaksana di RSUP Persahabatan*. Tesis. Tidak diterbitkan. Program Magister Ilmu Keperawatan. FIK-UI.
- Rustiani, D. (2007). *Hubungan komunikasi dan supervisi kepala ruangan dengan kelengkapan pendokumentasian asuhan keperawatan oleh perawat pelaksana*. Tesis. Tidak diterbitkan. Program Magister Ilmu Keperawatan. FIK-UI.
- Siagian, S.P. (2002). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Suratun (2008). *Hubungan penerapan metode penugasan tim dengan kelengkapan dokumentasi keperawatan di RSUD Bekasi*. Tesis. Tidak diterbitkan. Program Magister Ilmu Keperawatan. FIK-UI.
- Swansburg, R.C. (1993). *Introductory management and leadership for clinical nurses*. Jones & Bartlett Publishers, Inc.
- Thoha, M. (2007). *Perilaku organisasi. Konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: PT Radja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Republik Indonesia pasal 1 Nomor 20 Tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
- Wibowo (2007). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, K. E., Bagia, I., W., Susila, G.P.A.J. (2016). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen. Volume 4* Tahun 2016

Zuhriana (2012). *Faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di Unit Rawat Inap RSUD Bula Kab. Seram Bagian Timur*. Tesis. Tidak diterbitkan.