

Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat

Tarianna Ginting¹, Pahala Maringan Jubel Simangunsong^{2*}, Putri Yunita Pane³, Herbert Wau⁴, Abdul Wahab⁵, Holan Dianju Melva Meinaria Sitanggang⁶, Zefrianto Zebua⁷

¹Bagian Promosi Kesehatan & Ilmu Perilaku, Fakultas Kedokteran, Kedokteran Gigi, dan Ilmu Kesehatan Universitas Prima Indonesia

²Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kedokteran, Kedokteran Gigi, dan Ilmu Kesehatan Universitas Prima Indonesia

³Bagian Kesehatan Lingkungan, Fakultas Kedokteran, Kedokteran Gigi, dan Ilmu Kesehatan Universitas Prima Indonesia

⁴Bagian Epidemiologi, Fakultas Kedokteran, Kedokteran Gigi, dan Ilmu Kesehatan Universitas Prima Indonesia

⁵Bagian Gizi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kedokteran, Kedokteran Gigi, dan Ilmu Kesehatan Universitas Prima Indonesia

⁶Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kedokteran, Kedokteran Gigi, dan Ilmu Kesehatan Universitas Prima Indonesia

⁷Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kedokteran, Kedokteran Gigi, dan Ilmu Kesehatan Universitas Prima Indonesia

*Korespondensi: pahalamj@icloud.com

ABSTRAK

Kinerja perawat di sebuah rumah sakit sangat berhubungan dengan sumber daya manusia yang sudah terampil, handal dan profesional. Banyak faktor yang berhubungan dengan baik buruknya kinerja perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat. Penelitian ini merupakan survei analitik menggunakan desain *cross-sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah 319 perawat yang bekerja di Rumah Sakit X Kota Medan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 sampel dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling*. Uji statistik yang digunakan adalah uji *Chi Square* dengan tingkat kepercayaan 95% (α : 0,05). Hasil penelitian memperlihatkan bahwa ada hubungan motivasi kerja, kepemimpinan, fasilitas kesehatan, dan kompensasi dengan kinerja perawat. Sedangkan umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama kerja, beban kerja dan pelatihan tidak berhubungan dengan kinerja perawat. Disarankan kepada rumah sakit untuk meningkatkan cara kepemimpinan, melakukan pelatihan, menyediakan fasilitas kesehatan, dan memberikan kompensasi bagi tenaga perawat guna meningkatkan mutu atau citra rumah sakit semakin menjadi baik.

Kata kunci: kinerja, perawat

ABSTRACT

Nurses performance related to skilled, reliable and professional human resources. Many factors are related to the good and bad performance of nurses. This study aims to measure the factors associated with the performance of nurses. This study is an analytic survey using a cross-sectional design. The population in this study were 319 nurses who worked at Hospital X Medan City. The number of samples in this study were 75 samples with a sampling technique using random sampling. The statistical test used was the Chi Square test with a 95% confidence level (α : 0.05). The results showed that there was a relationship between work motivation, leadership, health facilities, and compensation with nurse performance. Meanwhile, age, gender, education level, length of work, workload and training are not related to nurse performance. It is recommended for hospitals to improve leadership methods, conduct training, provide health facilities, and provide compensation for nurses to improve quality or image. Hospitals are getting better.

Keywords: performance, nurses

1. PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya, sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomis (Kementerian Kesehatan, 2009). Setiap kegiatan dan upaya untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya dilaksanakan berdasarkan prinsip nondiskriminatif, partisipatif, perlindungan, dan berkelanjutan yang sangat penting artinya bagi pembentukan sumber daya manusia Indonesia, peningkatan ketahanan dan daya saing bangsa, serta pembangunan nasional (Hetharia, 2013). Salah satu indikator keberhasilan rumah sakit yang efektif dan efisien adalah tersedianya Sumber Daya Manusia (SDM) yang cukup dengan kualitas yang tinggi, profesional sesuai dengan fungsi dan tugas setiap personel (Dewi & Mardiyoko, 2017). Ketersediaan SDM rumah sakit disesuaikan dengan kebutuhan rumah sakit berdasarkan tipe rumah sakit dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat (Ilyas, 2012).

Unsur terpenting dalam institusi rumah sakit adalah sumber daya manusia atau tenaga kerja. Apabila kualitas tenaga kerja rendah, akan dipastikan kualitas pelayanan rumah sakit juga rendah (Santia, 2016). Kinerja atau *performance* sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen, atau suatu organisasi secara keseluruhan, di mana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Diana and Herdianto, 2013). Kinerja perawat di sebuah rumah sakit sangat berhubungan dengan sumber daya manusia yang sudah terampil, handal dan profesional. Oleh karena itu, keterampilan, kehandalan, dan keprofesionalan kerja dari seorang perawat akan mampu menciptakan iklim kinerja rumah sakit yang lebih baik didukung manajemen rumah sakit itu sendiri serta unsur-unsur manajerial yang melingkupinya (Saniyah & Arfida, 2014). Beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan menjelaskan bahwa kinerja tenaga kesehatan di Indonesia termasuk tenaga kesehatan di rumah sakit belum optimal. Penelitian Poetri (2013) menyatakan adanya hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja perawat. Hasil penelitian Muhammad (2014) menyatakan adanya hubungan signifikan antara supervisi dan kinerja perawat.

Rumah Sakit X Kota Medan merupakan salah satu rumah sakit swasta terbesar dan akan menjadi pusat rujukan bagi masyarakat khususnya Kota Medan dan masyarakat Sumatera Utara pada umumnya. Hasil survey pendahuluan berdasarkan data yang diperoleh di Rumah Sakit X Kota Medan adalah terdapat 319 perawat keseluruhan yang ada di Rumah Sakit X Kota Medan dan 190 perawat di ruang rawat inap sudah termasuk perawat di gedung baru. Seluruh perawat diberikan pelatihan yang secara rutin diselenggarakan. Materi pelatihan menyangkut tentang standar keselamatan pasien (SKP) serta asuhan keperawatan. Pada saat melakukan survey, beberapa pasien terdapat keluhan, di mana pasien banyak yang mengeluh mengenai kinerja perawat yang lamban dalam hal memberi perawatan. Penelitian ini bertujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga perawat di Rumah Sakit X Kota Medan.

2. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei analitik dengan desain potong lintang untuk menjelaskan faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga perawat. Penelitian ini dilaksanakan di ruang rawat inap Rumah Sakit X Kota Medan pada bulan Mei tahun 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di Rumah Sakit X Kota Medan yaitu sebanyak 319 orang. Sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang diambil dengan menggunakan rumus besar sampel untuk data proporsi pada populasi terbatas. Pada studi ini digunakan rumus Slovin dan didapatkan besar sampel sebanyak 75 perawat. Pengumpulan dan dilakukan dengan wawancara menggunakan kuesioner dan data sekunder yang diperoleh dari dokumen-dokumen rumah sakit. Analisa data secara univariat dan analisis bivariat Untuk melihat hubungan antara kedua variable yaitu variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan uji *Chi Square* pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja dan penghasilan. Mayoritas berada pada kelompok umur antara 30-39 tahun yakni sebanyak 38 orang (50,7%). Berdasarkan jenis kelamin responden, mayoritas responden memiliki jenis kelamin perempuan sebanyak 60 orang (80,0%). Berdasarkan pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir D-III sebanyak 61 orang (81,3%). Mayoritas responden telah bekerja selama 3 tahun sebanyak 54 orang (72,0%). Berdasarkan penghasilan, mayoritas responden berpenghasilan >2 juta sebanyak 50 orang (66,7%).

Tabel 1. Karakteristik perawat di Rumah Sakit X Kota Medan

Karakteristik	n=75	%
Umur		
20-29 tahun	37	49,3
30-39 tahun	38	50,7
Jenis kelamin		
Laki-laki	15	20,0
Perempuan	60	80,0
Pendidikan		
D-III	61	81,3
S-I	14	18,7
Lama kerja		
≤3 tahun	54	72,0
>3 tahun	21	18,7
Motivasi kerja		
Tidak baik	32	42,7
Baik	43	57,3
Beban kerja		
Tidak baik	35	46,7
Baik	40	53,3
Kepemimpinan		
Tidak baik	38	50,7
Baik	37	49,3
Pelatihan		
Tidak baik	39	52,0
Baik	36	48,0
Fasilitas rumah sakit		
Tidak baik	37	49,3
Baik	38	50,7
Kompensasi		
Tidak baik	27	36,0
Baik	48	64,0
Kinerja perawat		
Tidak baik	30	40,0
Baik	45	60,0

Mayoritas memiliki motivasi kerja yang baik yaitu sebanyak 43 responden (57,3%). Berdasarkan beban kerja, mayoritas perawat menyatakan beban kerja baik (53,3%). Sebanyak 50,7% menyatakan kepemimpinan tidak baik. Mayoritas responden menganggap pelatihan masih kurang. Mayoritas perawat menyatakan fasilitas yang dimiliki oleh rumah sakit cukup baik (50,7%). Berdasarkan penghargaan dan kompensasi, mayoritas perawat menganggap sudah baik. Sedangkan pada kinerja, mayoritas perawat memiliki kinerja yang baik (60,0%).

Hasil uji statistik menggunakan uji *Chi Square* menunjukkan tidak ada hubungan umur

dengan kinerja perawat (0,572) (tabel 2). Umur yang semakin bertambah akan menambah kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya sehingga hasil kerjanya akan lebih baik dari kinerja orang yang memiliki umur di bawahnya (Kurniawati & Nabhani, 2015). Namun dalam kenyataannya bahwa Umur tidak bisa dijadikan dasar bahwa umur produktif akan selalu meningkatkan kinerja (Ismainar et al., 2021). Umur produktif tidak selalu memberi dampak positif untuk peningkatan kinerja namun juga dapat memberi dampak negatif. Perlu diperhatikan juga bahwa dalam proses pelaksanaan asuhan keperawatan harus mempertimbangkan kualitas dan kuantitas kerjanya agar tercapainya kinerja perawat yang baik. Apakah ada kelalaian dalam proses pelaksanaan pekerjaan atau tidak (Recio-Saucedo et al., 2018).

Tabel 2. Hasil uji *Chi Square*

Variabel	Kinerja perawat				<i>p</i>
	Tidak baik		Baik		
	n	%	n	%	
Umur					
20-29 tahun	16	43,2	21	56,8	0,572
30-39 tahun	14	36,8	24	63,2	
Jenis kelamin					
Laki-laki	6	40,0	9	60,0	1,000
Perempuan	24	40,0	36	60,0	
Pendidikan					
D-III	23	37,7	38	62,3	0,397
S-I	7	50,0	7	50,0	
Lama kerja					
≤3 tahun	23	42,6	31	57,4	0,462
>3 tahun	7	33,3	14	66,7	
Motivasi kerja					
Tidak baik	20	62,5	12	37,5	0,001
Baik	10	23,3	33	76,7	
Beban kerja					
Tidak baik	17	48,6	18	51,4	0,156
Baik	13	32,5	27	67,5	
Kepemimpinan					
Tidak baik	22	57,9	16	42,1	0,001
Baik	8	21,6	29	78,4	
Pelatihan					
Tidak baik	19	48,7	20	51,3	0,109
Baik	11	30,6	25	69,4	
Fasilitas rumah sakit					
Tidak baik	20	54,1	17	45,9	0,014
Baik	10	26,3	28	73,7	
Kompensasi					
Tidak baik	16	59,3	11	40,7	0,011
Baik	14	29,2	34	70,8	

Hasil uji menunjukkan jenis kelamin tidak berhubungan dengan kinerja perawat (1,000). SOP asuhan keperawatan yang dilakukan oleh perawat telah sesuai sehingga tidak terdapat hubungan antar jenis kelamin dengan kinerja perawat. Dalam konstruk sosial, seringkali muncul anggapan bahwa laki-laki jauh lebih kuat dari perempuan. Namun dalam asuhan keperawatan pasien, hal tersebut tidak berlaku. Laki-laki dan perempuan dalam asuhan keperawatan memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama (Puspitasari et al., 2020). Pelaksanaan SOP asuhan keperawatan pasien oleh perawat laki-laki dan perempuan dengan baik dan benar maka akan

menciptakan kinerja yang baik (Akbari et al., 2020).

Tingkat pendidikan juga tidak berkaitan dengan kinerja perawat (0,397). Namun dalam studi lainnya, salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktifitas atau kinerja perawat adalah pendidikan. Tenaga keperawatan yang berpendidikan tinggi motivasinya akan lebih baik karena telah memiliki pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan perawat yang berpendidikan rendah. Dalam penelitian ini, mayoritas tingkat pendidikan perawat adalah diploma. Jika seorang perawat belum menerima peningkatan tingkat pendidikan akademik, lebih baik jika dilakukan program pelatihan yang berkesinambungan agar kompetensi perawat lebih optimal dalam memberikan pelayanan (Brunt & Russell., 2021). Integritas keperawatan layanan adalah dasar untuk mengubah kesehatan pelayanan dalam meningkatkan mutu keperawatan perawatan melalui penggunaan manusia yang efektif sumber daya (Habte et al., 2020).

Hasil uji menunjukkan lama kerja tidak berhubungan dengan kinerja perawat (0,462). Dalam penelitian ini lama kerja perawat kebanyakan kurang dari 5 tahun. Lama kerja akan berhubungan secara linier dengan kinerja. Semakin lama seseorang bekerja dalam pekerjaannya maka kemampuan orang tersebut akan semakin baik dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Hal ini tentu akan berpengaruh terhadap pengalaman kerja yang dimiliki perawat. Perawat yang memiliki pengalaman kerja yang banyak akan mampu belajar dari pengalaman-pengalaman yang pernah dilalui sehingga kualitas kinerjanya akan semakin membaik (Amirkhanyan et al., 2020).

Selanjutnya, kinerja perawat berkaitan dengan motivasi kerja (0,001). Penelitian Hermawan & Maulina (2020) menunjukkan hal yang sama Hasil kinerja yang tinggi terjadi karena adanya dorongan motivasi yang kuat untuk maju. Meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam suatu organisasi sangat mudah dalam mendorong kinerja dari tenaga kerja itu sendiri. Motivasi diperlukan karena dengan adanya motivasi, perawat akan lebih bersemangat dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga kinerjanya akan lebih baik. Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang berkontribusi pada tingkat komitmen seseorang (Rahmah et al., 2021). Motivasi yang bagus dan dianggap dapat melakukan asuhan perawatan dengan baik, sehingga perawat mampu untuk memberikan pelayanan yang baik kepada pasien. Layanan ini meliputi penilaian, diagnosis, perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan dokumentasi (Pundati et al., 2018).

Beban kerja yang kurang baik dan berlebihan akan menyebabkan berbagai efek, yaitu fisik dan mental kelelahan dan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, terabaikan, lupa, dan iritabilitas (Kalalo et al., 2018; Pundati et al., 2018). Namun dalam hasil penelitian ini bahwa perawat menganggap bahwa beban kerja masih dalam keadaan baik. Hal ini tentu tidak terlalu memiliki pengaruh lebih terhadap asuhan keperawatan yang perawat lakukan.

Dengan nilai $p < 0,001$ dapat disimpulkan ada hubungan kepemimpinan dengan tingkat kinerja perawat. Kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin yang selalu membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan secara profesional, selalu tepat waktu dalam bekerja, menjunjung tinggi prinsip musyawarah dan menghargai pendapat anggota dalam menyelesaikan masalah dan mampu mengalokasikan beban tugas kepada anggota secara tepat dan efektif akan menciptakan kualitas kinerja yang baik (Ryusuke & Sanica, 2021).

Hasil perhitungan statistik menggunakan *Chi Square* menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara pelatihan dengan kinerja tenaga keperawatan (0,109). Ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dan berperan dalam pelatihan, di antaranya adalah akurasi dan kesesuaian fasilitas. Meskipun pelatihan telah diberikan kepada perawat namun perlu adanya daya dukung dari fasilitas kerja dan lingkungan kerja (Sriwahyuni, 2019). Hal lain yang dapat mempengaruhi tidak adanya hubungan antara pelatihan dengan kinerja perawat adalah faktor lingkungan kerja, rekan kerja, kepemimpinan/organisasi, atau faktor dari diri sendiri yang menganggap remeh pelatihan yang diikuti dan tetap memakai cara lama dalam bekerja dan memberikan pelayanan.

Pada aspek fasilitas rumah sakit, variabel tersebut berkaitan dengan kinerja perawat (0,014). Semakin baik fasilitas kesehatan yang diberikan untuk mendukung perawat dalam bekerja maka kinerja perawat akan semakin baik namun sebaliknya apabila fasilitas kesehatan yang diberikan kurang mendukung untuk perawat dalam bekerja maka kinerja perawat juga akan kurang baik. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan

digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Dalam suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktivitas di perusahaan tersebut (Panggabean, 2012).

Hasil uji menunjukkan kompensasi tidak berhubungan dengan kinerja perawat (0,011). Semakin baik kompensasi yang diterima perawat maka akan semakin baik kinerja perawat dan sebaliknya semakin kurang baik kompensasi yang diterima perawat maka akan semakin menurun kinerja perawat. Insentif adalah salah satu alat yang dapat memotivasi kerja karyawan atau sebagai alat perangsang dalam meningkatkan semangat kerja. Perawat merasa cukup akan insentif yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan insentif yang didapat dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja. Jika pemberian insentif sesuai dengan yang diharapkan maka semangat kerja dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat akan tinggi. Pemberian insentif terhadap motivasi perawat memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat (Silalahi, 2018).

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa ada hubungan motivasi kerja, kepemimpinan, fasilitas kesehatan, dan kompensasi dengan kinerja perawat. Sedangkan umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama kerja, beban kerja dan pelatihan tidak berhubungan dengan kinerja perawat. Disarankan kepada rumah sakit untuk meningkatkan cara kepemimpinan, melakukan pelatihan, menyediakan fasilitas kesehatan, dan memberikan kompensasi bagi tenaga perawat guna meningkatkan mutu atau citra rumah sakit semakin menjadi baik.

5. REFERENSI

- Akbari, M., Bagheri, A., Fathollahi, A. and Darvish, M. (2020), "Job satisfaction among nurses in Iran: Does gender matter?", *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, Vol. 13, pp. 71–78.
- Amirkhanyan, A.A., An, S.H., Hawks, B.A. and Meier, K.J. (2020), "Learning on the Job: The Impact of Job Tenure and Management Strategies on Nursing Home Performance", *Administration and Society*, Vol. 52 No. 4, pp. 593–630.
- Brunt, B.A. and Russell, J. (2021), *Nursing Professional Development Standards*, StatPearls Publishing.
- Dewi, L. and Mardiyoko, I. (2017), *Perhitungan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Dan Pengorganisasian Di Bagian Instalasi Rekam Medis Berdasarkan Perhitungan Workload Indicators of Staffing Need (WISN) Di Rumah Sakit Widodo Ngawi*, Universitas Gadjah Mada, available at: <http://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/111397>.
- Diana, S. and Herdianto. (2013), *Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Perhutani Jakarta*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ahmad Dahlan.
- Habte, T., Tsige, Y. and Cherie, A. (2020), "Survey on the quality of care standards in a nursing/midwifery training hospital at tikur anbesa specialized hospital in Addis Ababa, Ethiopia, 2019", *Advances in Medical Education and Practice*, Vol. 11, pp. 763–774.
- Hermawan, I.G.N.W. and Maulina, E. (2020), "Hubungan Pelatihan Dan Motivasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pusat TNI AU Antariksa Jakarta", *Jurnal Mitra Manajemen*, Vol. 11 No. 1, available at: <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jmm/article/view/394>.
- Hetharia, S. (2013), "Aspek Tanggung Jawab Hukum Rumah Sakit Terhadap Pelayanan Medis", *Lex et Societatis*, Vol. 1 No. 5, pp. 111–120.
- Ilyas, Y. (2012), *Kinerja: Teori, Penilaian Dan Penelitian*, Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat UI, Jakarta.
- Ismainar, H., Djuhaeni, H. and Magretta, J.S. (2021), "Job Satisfaction is Dominant Factor Influencing of Nurse Performance in X Hospital Pekanbaru", *Journal of Public Health for Tropical and Coastal Region*, Vol. 4 No. 1, pp. 16–22.
- Kalalo, C.N., Sjattar, E.L. and Natzir, R. (2018), "Correlation Between Compensation and Work Satisfaction With Nurses' Performance Through Motivation in Bethesda Public Hospital of Tomohon", *Indonesian Contemporary Nursing Journal*, Vol. 3 No. 1, p. 12.
- Kementerian Kesehatan. (2009), "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan", Jakarta.
- Kurniawati, Y.O. and Nabhani, W. (2015), "Hubungan Karakteristik Perawat dengan Kinerja Perawat", *Jurnal Care*, Vol. 3 No. 2.
- Muhammad, R. (2014), *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Bhayangkara*

- Tingkat IV Kendari Tahun 2014*, Universitas Hasanudin, Makassar.
- Panggabean, M. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Poetri, R. (2013), *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Rasidin Padang Tahun 2013*, Universitas Andalas, Padang.
- Pundati, T.M., Tamtomo, D. and Sulaeman, E.S. (2018), "Motivation, Competence, Workload, and Their Association with Nurse Performance in Dr. Arif Zaenudin Hospital, Surakarta", *Journal of Health Policy and Management*, Vol. 3 No. 2, pp. 63–70.
- Puspitasari, S.T., Arifin, S., Kiranantika, A., Tantiani, F.F. and Wardhana, L.W. (2020), "The Differences in Stress Levels of Male and Female Nurses at Hospitals", *KnE Social Sciences*, Vol. 2020 No. 2018, pp. 417–422.
- Rahmah, I., Zoelkarnain, I., RofiI, A., Arifin, S. and Ilmi, B. (2021), "Meta Analysis: Relationship Of Work Discipline And Work Motivation With Nurse Performance", *International Journal of Scientific and Research Publications*, Vol. 11 No. 6, pp. 234–245.
- Recio-Saucedo, A., Dall'Orta, C., Maruotti, A., Ball, J., Briggs, J., Meredith, P., Redfern, O.C., et al. (2018), "What impact does nursing care left undone have on patient outcomes? Review of the literature", *Journal of Clinical Nursing*.
- Ryusuke, O. and Sanica, I.G. (2021), "Determinant of Nurse Performance in the Era of the COVID-19 Pandemic in Bali", *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, Vol. 15 No. 1, p. 52.
- Saniyah, H. and Arfida, A. (2014), *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di RS Dr. Achmad Mochtar Bukit Tinggi*, Universitas Fort De Kock.
- Santia, L. (2016), *Hubungan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Tentara Binjai Tahun 2016*, Universitas Sumatera Utara.
- Silalahi, T.H. (2018), *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Djasamen Saragih Kota Pematangsiantar Tahun 2018*, Universitas Sumatera Utara.
- Sriwahyuni. (2019), "Factors Related to Nurse Respond Time on Handling of Emergency Patient in IGD Room at Sawerigading Hospital", *Journal of Health Science and Prevention*, Vol. 3 No. 3S, pp. 121–126.