

HUBUNGAN KEPUASAN PERAN PERAWAT DENGAN KUALITAS PELAYANAN DI RSUD LABUANG BAJI MAKASSAR

Ardiansyah^{1*}, Yasir Haskas²

^{1*} STIKES Nani Hasanuddin Makassar, Jl. Perintis Kemerdekaan VIII No. 24, Kota Makassar, Indonesia, 90245

² STIKES Nani Hasanuddin Makassar, Jl. Perintis Kemerdekaan VIII No. 24, Kota Makassar, Indonesia, 90245

*e-mail : ardiansyah_deryck@yahoo.co.id / 081342209890

(Received: 29-06-2021 ; Reviewed: 30-06-2021 ; Accepted: 05-07-2021)

Abstract

Nurse role satisfaction is a positive feeling about her role as a nurse who provides nursing care which is the result of an evaluation of her characteristics. The role of nurses greatly affects the quality of life of patients and families, so that it can be directly proportional to improving the quality of health services. Objective: To find out the relationship between nurse role satisfaction and service quality at Labuang Baji Hospital Makassar. Methods: The type of research in this study is an analytical observational study using a cross sectional approach. The sampling technique in this study uses probability sampling. The technical approach of the research sample is 76 respondents. Research instruments in the form of questionnaires and observation sheets. Statistical analysis using Chi-square with a significance level ($\alpha=0.05$). Results: Univariate analysis, showed that the nurse's role satisfaction in the satisfied category was 43 respondents (56.6%) and the dissatisfied category was 33 respondents (43.4%). Measurement of the quality of nursing services showed good as many as 63 people (82.9%), while the quality of nursing services was less as many as 13 people (17.1%). Bivariate analysis showed that there was a relationship between nurse's role satisfaction and the quality of health services, as evidenced by the results of the chi-square test showing p value = 0.007 and significant 0.05. Conclusion: there is a significant relationship between nurse's role satisfaction with the quality of health services.

Keywords: Nurse Role, Satisfaction, Service Quality Kualitas

Abstrak

Kepuasan peran perawat adalah suatu perasaan positif tentang perannya sebagai perawat yang memberikan asuhan keperawatan yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Peran perawat sangat mempengaruhi kualitas hidup pasien dan keluarga, sehingga dapat berbanding lurus dengan peningkatan kualitas pelayanan kesehatan. Tujuan: Mengetahui hubungan kepuasan peran perawat terhadap kualitas pelayanan di Rumah Sakit Labuang Baji Makassar. Metode: Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian *observasional analitik* dengan menggunakan pendekatan secara *cross sectional*. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling*. Pendekatan teknik jumlah sampel penelitian 76 responden. Instrumen penelitian berupa lembar kuesioner dan observasi. Analisa statistik menggunakan *Chi-square* dengan taraf signifikansi ($\alpha=0,05$). Hasil: Analisa univariat, menunjukkan kepuasan peran perawat kategori puas sebanyak 43 responden (56,6%) dan kategori tidak puas sebanyak 33 responden (43,4%). Pengukuran kualitas pelayanan keperawatan menunjukkan baik sebanyak 63 orang (82,9%), sedangkan kualitas pelayanan keperawatan kurang sebanyak 13 orang (17,1%). Analisa bivariat menunjukkan ada hubungan antara kepuasan peran perawat dengan kualitas pelayanan kesehatan, dibuktikan dari hasil uji *chi-square* menunjukkan nilai $p=0,007$ dan signifikan 0,05. Kesimpulan: terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan peran perawat dengan kualitas pelayanan kesehatan.

Kata Kunci: Peran Perawat, Kepuasan, Kualitas Pelayanan

Pendahuluan

WHO (*World Health Organization*) setiap tahunnya merilis daftar masalah kesehatan global yang perlu digaris bawahi dan diberikan perhatian lebih. Tahun 2017, tidak hanya penyakit baru yang perlu diwaspadai, namun sistem penanganan layanan kesehatan pun menuang kekhawatiran.

Sedangkan masalah kesehatan di Indonesia yang relevan dengan WHO terdiri dari 1) kematian ibu akibat melahirkan; 2) kematian bayi, balita, dan remaja; 3) meningkatnya masalah gizi buruk; 4) meningkatnya penyakit menular; 5) meningkatnya penyakit tidak menular; dan 6) masalah kesehatan jiwa.

Begitu banyaknya masalah kesehatan, sehingga peran perawat dalam meningkatkan kesehatan masyarakat sangat dibutuhkan. Perawat sebagai salah satu pendukung kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit diharapkan mampu memberikan kontribusi yang tinggi terhadap kualitas kesehatan. Organisasi Rumah sakit sebagai salah satu sistem pelayanan kesehatan memberikan dua jenis pelayanan kepada masyarakat yaitu; 1) pelayanan kesehatan dan 2) pelayanan administrasi. Pelayanan kesehatan mencakup pelayanan medik dan kesehatan, sedangkan pelayanan administrasi terfokus pada pengaturan administrasi pasien rumah sakit di luar pelayanan medis (Wibowo, 2012).

Dalam sebuah organisasi rumah sakit, perawat merupakan komponen penting dan sangat berpengaruh terhadap berhasil tidaknya organisasi karena menjadi bagian kunci dengan tanggung jawab tinggi, di samping tenaga medis.

Keperawatan adalah salah satu profesi di rumah sakit yang berperan penting dalam penyelenggaraan upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Pada standar tentang evaluasi dan pengendalian mutu dijelaskan bahwa pelayanan keperawatan menjamin adanya asuhan keperawatan yang bermutu tinggi dengan terus-menerus melibatkan diri dalam program pengendalian mutu di rumah sakit. Peranan perawat sangat penting karena sebagai ujung tombak baik tidaknya mutu pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien.

Peran perawat sebagai salah satu penyedia pelayanan kesehatan khususnya di bidang keperawatan dituntut mampu memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan memberi kepuasan pasien serta keluarganya dalam batas standar pelayanan profesional (Asmuji dan Rohmah, 2014). Beberapa penelitian yang berkaitan dengan kepuasan pasien terhadap pelayanan di rumah sakit yaitu antara lain dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Astini As'ad (2013) di Rumah sakit Universitas Hasanuddin, Makassar, bahwa ada hubungan kepuasan aspek pekerjaan dengan kinerja perawat artinya responden yang puas terhadap pekerjaan juga memiliki kinerja yang baik. Hal yang sama juga dilakukan oleh Sri Hartati (2012) di Rumah Islam Klaten yang menjelaskan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja di instalasi rawat inap dengan nilai $p = 0,004$.

“Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti Hubungan Kepuasan Peran perawat di Rumah Sakit Labuang Baji Makassar”.

Metode

Lokasi, Populasi, Sampel

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah Observasional analitik dengan desain *Cross Sectional*. Penelitian ini dilakukan di RSUD. Labuang Baji Makassar tahun 2017. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat rawat inap RSUD. Labuang Baji yang berjumlah 318 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 76 orang, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Random Sampling*.

Kriteria Sampel

1. Kriteria Inklusi
 - a. Perawat yang bertugas di ruang rawat inap
 - b. Perawat yang bersedia diteliti.
2. Kriteria Eksklusi
 - a. Bukan Perawat pelaksana yang bertugas di Ruang rawat inap RSUD. Labuang Baji
 - b. Perawat yang tidak bersedia diteliti

Pengumpulan Data

1. Data Primer
Untuk memperoleh data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden dan melakukan observasi terhadap responden. Setiap pernyataan dan poin observasi diberikan nilai dengan menggunakan Skala Guttman dengan 2 interval jawaban yaitu “YA” diberi nilai 2 dan “TIDAK” diberi nilai 1.
2. Data Sekunder
Data Sekunder didapatkan dari instansi terkait yaitu RSUD. Labuang Baji Makassar.

Pengolahan Data

1. *Editing*
Editing adalah upaya untuk memeriksa kembali kebenaran data yang diperoleh atau dikumpulkan.
2. *Coding*
Coding merupakan kegiatan pemberian kode numeric (angka) terhadap data yang terdiri atas beberapa kategori
3. *Data Entry*
Data Entry adalah kegiatan memasukkan data yang telah dikumpulkan kedalam master tabel atau database computer (Hidayat, 2017:101).

Anlisis Data

1. Analisis Univariat
Analisis univariat bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian (Notoatmodjo, 2012:182).
2. Analisis Bivariat
Analisis Bivariat adalah Analisis yang dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi (Notoadmodjo S, 2012:183). Pada penelitian ini peneliti menggunakan Uji Chi Square untuk mengetahui adanya hubungan antar Variabel Independen (Kepuasan peran perawat) dengan Variabel Dependen (Kualitas Pelayanan).

Hasil

1. Analisa Univariat

Tabel 1 Karakteristik Responden di RSUD. Labuang Baji Makassar (n: 76)

Karakteristik	n	%
Umur		
Masa Remaja akhir	14	18,4
Masa Dewasa awal	30	39,5
Masa Dewasa akhir	32	42,1
Jenis Kelamin		
Laki-laki	6	7,9
Perempuan	70	92,1
Pendidikan Terakhir		
D-III Keperawatan	24	31,6
S1 Keperawatan	36	47,4
S1 Ners	16	21,1

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa distribusi frekuensi responden berdasarkan kelompok umur yang paling banyak adalah masa dewasa akhir (36 – 45 tahun) dengan jumlah responden sebanyak 32 orang (42,1%), kemudian kelompok dewasa awal (26-35 tahun) dengan jumlah responden 30 orang responden (30,5%) dan kelompok umur paling sedikit adalah masa remaja akhir dengan jumlah responden sebanyak 14 orang responden (18,4%). Berdasarkan Jenis kelamin paling banyak adalah perempuan dengan jumlah responden sebanyak 70 orang (92,1%), sedangkan jenis kelamin laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 6 orang (7,9%). Pendidikan terakhir D3 dengan jumlah responden 24 orang (31,6%), pendidikan terakhir S1 dengan jumlah responden 36 orang (47,4%) dan pendidikan S1 Ners dengan jumlah responden 16 orang (21,1%).

2. Analisa Bivariat

Tabel 2 Hubungan Kepuasan Peran Perawat Dengan Kualitas Pelayanan Di RSUD. Labuang Baji Makassar

Kepuasan Peran Perawat	Kualitas Pelayanan				Total	
	Baik		Kurang			
	n	%	n	%		
Puas	40	52,6	3	3,9	43	56,6
Tidak Puas	23	30,3	10	13,2	33	43,4
Total	68	82,9	13	17,1	76	100

$\alpha = 0,05 \quad \rho = 0,007$

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa dari 76 orang responden, di dapatkan, 43 orang responden (56,6%) yang dalam kategori kepuasan peran perawat puas, 40 orang diantaranya (52,6%) dalam kategori kualitas pelayanan keperawatan baik dan 3 orang (3,9%) dalam kategori kualitas pelayanan keperawatan kurang. Sedangkan dari total 33 orang responden (43,6%) yang dalam kategori tidak puas terhadap peran perawat, 23 orang (30,3%) diantaranya dalam kategori kualitas pelayanan keperawatan baik dan 10 orang lainnya (13,2%) dalam kategori kualitas pelayanan keperawatan kurang.

Dari hasil uji statistic Chi square, diketahui bahwa nilai $p = 0,007$ dimana yang artinya $p < \alpha (0,05)$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan peran perawat dengan kualitas pelayanan keperawatan di RSUD. Labuang Baji Makassar.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan *uji square* dari 76 responden di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar diperoleh nilai $p = 0,007$ dimana $\alpha = 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepuasan peran perawat dengan kualitas pelayanan keperawatan di RSUD Labuang Baji Makassar. Dimana hasil yang didapatkan sebanyak 43 orang responden (56,6%) yang dalam kategori kepuasan peran perawat puas, 40 orang diantaranya (52,6%) dalam kategori kualitas pelayanan keperawatan baik dan 3 orang (3,9%) dalam kategori kualitas pelayanan keperawatan kurang. Sedangkan dari total 33 orang responden (43,6%) yang dalam kategori tidak puas terhadap peran perawat, 23 orang (30,3%) diantaranya dalam kategori kualitas pelayanan keperawatan baik dan 10 orang lainnya (13,2%) dalam kategori kualitas pelayanan keperawatan kurang.

Kepuasan adalah suatu keadaan yang dirasakan setelah mengalami suatu kinerja (atau hasil) yang telah memenuhi berbagai harapannya. Peran pada dasarnya adalah seperangkat tingkah laku yang diharapkan oleh orang lain terhadap seseorang, sesuai kedudukannya dalam suatu sistem yang dipengaruhi oleh keadaan sosial baik dari dalam maupun dari luar yang bersifat stabil. Peran perawat adalah segenap kewenangan yang dimiliki oleh perawat untuk menjalankan tugas dan fungsinya sesuai kompetensi yang dimilikinya. Jadi kepuasan peran perawat adalah suatu perasaan positif tentang perannya sebagai perawat yang memberikan asuhan keperawatan yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Individu dengan tingkat kepuasan yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang perannya tersebut, sementara perawat yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif tentang perannya tersebut.

Kepuasan peran perawat berkontribusi terhadap prestasi kerja, ketika individu merasakan puas terhadap pekerjaannya, maka dia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan/organisasi. Kepuasan kerja juga mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan yaitu ada hubungan positif antara kepuasan peran perawat dengan kualitas pelayanan kesehatan. Semakin puas perawat terhadap perannya maka semakin baik pelayanan yang diberikan begitu pun sebaliknya semakin tidak puas terhadap perannya sebagai perawat maka pelayanan kesehatan yang diberikan pun semakin kurang.

Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Astini As'ad dalam "Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di unit rawat inap Rumah Sakit Universitas Hasanuddin tahun 2013 tentang hubungan kepuasan terhadap pekerjaan dengan kinerja perawat. Hasil analisis menunjukkan P value hasil tabulasi silang pekerjaan dengan kinerja perawat yaitu 0,012 yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna secara signifikan antara pekerjaan dengan kinerja perawat. Pekerjaan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perasaan perawat terhadap pekerjaannya, sejauh mana pekerjaannya dianggap menantang, sesuai dengan minat dan kemampuan, serta memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa kepuasan responden terhadap pekerjaan tergolong puas. Dijelaskan oleh Siagian (2004) mengatakan bahwa salah satu faktor yang berperan terhadap kepuasan kerja adalah pekerjaan yang penuh tantangan. Pekerjaan yang mengandung tantangan yang apabila terselesaikan dengan baik merupakan salah satu sumber kepuasan kerja.

Madziatul Churiyah juga melakukan penelitian yang sama dalam "Pengaruh konflik peran (Role Conflict) terhadap kepuasan kerja perawat serta komitmen pada organisasi" dapat diketahui jika kepuasan kerja perawat mempunyai hubungan yang positif dan berpengaruh secara langsung dengan komitmen pada organisasi. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja perawat secara langsung dan signifikan berpengaruh terhadap komitmen pada organisasi dan nilai kepuasan kerja perawat yang meningkat akan dapat meningkatkan komitmen mereka pada organisasi. Pernyataan ini mendukung teori dan penelitian sebelumnya, seperti yang diungkapkan oleh Griffin dan Ebert (1996), adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen dan produktivitas, bahwa bila dibandingkan dengan para pekerja yang tidak puas, karyawan yang puas lebih berkomitmen dan setia. Hodge dan Anthony (1991), Anggota yang terpuaskan dengan tugas-tugas dan lingkungan kerjanya, yang mengidentifikasi dirinya dengan organisasi, dan yang terlibat dengan aktivitas-aktivitas organisasi, sesungguhnya cenderung komit dan bisa dikontrol. Penelitian ini mendukung penelitian DeConmick dan Still Will dalam Widyanti (2004) yang menemukan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu prediktor yang signifikan

terhadap komitmen karyawan pada organisasi. Pekerja yang puas ternyata lebih komit pada organisasi, punya sikap yang lebih menyenangkan terhadap pekerjaan organisasi, menjadi lebih sabar lebih mungkin membantu rekan kerjanya, mempunyai keinginan yang lebih besar untuk tidak meninggalkan pekerjaannya dibandingkan pekerja yang tidak puas.

Hasil penelitian ini yang sama juga dilakukan oleh Sri Hartati dalam “Hubungan kepuasan kerja dengan prestasi kerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Islam Klaten” yang menunjukkan ada hubungan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja perawat berada pada tingkat korelasi yang rendah/lemah. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien korelasi r adalah 0,393 yang berarti hubungan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Klaten berada pada tingkat korelasi yang rendah/lemah. Hal ini sesuai dengan pendapat Handoko, bahwa secara historis sering dianggap bahwa para karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Dalam banyak kasus, memang sering ada hubungan yang positif antara kepuasan tinggi dan prestasi kerja tinggi, tetapi tidak selalu cukup kuat dan berarti signifikan. Secara umum kepuasan kerja perawat berada pada tingkat sedang, akan tetapi prestasi kerja perawat secara umum berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat terjadi dimungkinkan karena faktor pendorong perawat untuk berprestasi tidak hanya disebabkan oleh kepuasan kerja saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor lain misalnya karakteristik individu, misalnya latar belakang pendidikan, masa kerja yang sudah lama ataupun faktor motivasi dalam diri perawat, ataupun dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain faktor organisasi yang berisi kebijaksanaan perusahaan dan iklim organisasi, dan faktor individual atau karakteristik karyawan.

Sabeen dan Mehboob (2008) menjelaskan secara rinci mengenai kepuasan kerja terdiri dari faktor intrinsik (pekerjaan itu sendiri) ke dalam lima dimensi, sebagai potensi dalam upaya memotivasi perawat. Kelima dimensi kepuasan pekerjaan tersebut adalah : pertama jenis / variasi keterampilan, kedua adalah identitas tugas, ketiga signifikansi tugas yaitu sejauh mana pekerjaan memiliki dampak dipahami pada kehidupan orang lain, baik dalam organisasi atau dunia pada umumnya, keempat otonomi, yaitu sejauh mana pekerjaan memberikan kebebasan pekerja dan kemandirian dalam penjadwalan pekerjaan dan menentukan bagaimana pekerjaan akan dilakukan dan kelima adalah umpan balik dari pekerjaan yaitu sejauh mana pekerja mendapat informasi tentang efektifitas kerjanya, baik secara langsung dari pekerjaan itu sendiri atau dari orang lain (Hariyati, 2014).

Herzberg mengatakan bahwa ketidakpuasan dan kepuasan dalam bekerja muncul dalam dua dimensi (kelompok faktor) yang terpisah. Kondisi ekstrinsik pekerjaan yang bagus akan menghilangkan ketidakpuasan, tapi tidak sampai menimbulkan kepuasan. Faktor-faktor ini disebut *factor hygiene*. Sedangkan kondisi intrinsik pekerjaan yang akan memunculkan kepuasan dan bisa menjadi motivasi bekerja, sehingga disebut faktor *motivator*. Motif atau dorongan dalam melakukan sesuatu pekerjaan, sangat besar pengaruhnya terhadap moral kerja dan hasil kerja. Seseorang bersedia melakukan pekerjaan bila motif yang mendorong cukup kuat yang pada dasarnya tidak mendapat saingan atau tantangan dari motif lain yang berlawanan. Demikian juga sebaliknya orang yang tidak didorong oleh motif yang kuat akan tidak bergairah dalam melakukan pekerjaannya. Motif yang mendorong seorang perawat melakukan pekerjaan seperti pendokumentasian asuhan keperawatan dapat berupa motif intrinsik, yakni dorongan yang terdapat dalam pekerjaan yang dilakukan.

Pekerja yang bahagia tidak berarti menjadi pekerja yang produktif. Pada tingkat individual, kenyataan menganjurkan sebaliknya untuk lebih akurat, produktivitas mungkin mengarah pada kepuasan. Hal yang menarik adalah apabila bergerak dari tingkat individu ke tingkat organisasi, terdapat perbaikan dukungan terhadap hubungan kepuasan dengan kinerja. Pada tingkat organisasi dengan pekerja lebih puas, cenderung lebih efektif daripada organisasi dengan sedikit pekerja yang puas (Wibowo, 2012).

Kepuasan pelanggan terjadi apabila menjadi kebutuhan, keinginan, harapan pelanggan dapat dipenuhi., maka pelanggan akan puas. Kepuasan pelanggan adalah perasaan senang atau puas bahwa produk atau jasa yang diterima telah sesuai atau melebihi harapan pelanggan. Kepuasan pasien adalah karena kepuasan pasien merupakan salah satu indikator kualitas pelayanan yang kita berikan dan kepuasan pasien adalah satu modal untuk mendapatkan pasien lebih banyak lagi dan untuk mendapatkan pasien yang loyal (setia) (Nursalam, 2015).

Kesimpulan

Ada hubungan kepuasan peran perawat terhadap kualitas pelayanan di Rumah Sakit Labuang Baji Makassar, kepuasan peran perawat sebagai pemberi asuhan keperawatan sebesar 56,6% sisanya tidak puas, dan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kategori baik sebesar 82,9% sisanya kategori kurang.

Saran

1. RSUD Labuang Baji Makassar
Diharapkan agar lebih meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan dengan menumbuhkan rasa kepuasan peran sebagai perawat yang memberikan asuhan keperawatan. Dan Mempertahankan serta meningkatkan kualitas kerja perawat agar kualitas pelayanan kesehatan juga dapat berjalan dengan baik.
2. Peneliti selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya akan sangat baik apabila mengembangkan lagi penelitian ini dengan menggunakan metode yang lain dengan sampel yang lebih banyak sehingga hasilnya lebih maksimal.

Ucapan Terima Kasih

Kepada RSUD Labuang Baji Makassar untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan dan mencapai peran sebagai perawat yang memberikan asuhan keperawatan kepada pasien dengan berjalan dengan baik. Ucapan terimakasih.

Referensi

- As'ad, Astini. 2013. *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Universitas Hasanuddin*, (online), (<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/5744/JURNAL.pdf>, sitasitanggal 25 Oktober 2017).
- Asmuji. 2014. *Manajemen Keperawatan :Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hanafi, Rafil., Bidjuni , Hendro., Abram, Babakar. 2016. *Hubungan Peran Perawat Sebagai Care Giver Dengan Kualitas Hidup Pasien Penyakit Ginjal Kronik Yang Menjalani Hemodialisis Di RSUP Prof. DR. R. D. Kandou Manado*, (online), (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jkp/article/view/10800/10389>, sitasi 25 Oktober 2017).
- Hartati, Sri., Handayani, Lina., Sulikha. 2012. *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Klaten*, (online), (<http://journal.uad.ac.id/index.php/KesMas/article/view/1020/756>, sitasitanggal 23 Oktober 2017).
- Hidayat, Azis Alimul. (2017). *Metodologi Penelitian Keperawatan dan Kesehatan*. Jakarta. Salemba Medika.
- Notoatmodjo, (2012). *Metodelogi Penelitian Kesehatan*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi 5 Cetakan 10*. Jakarta: Rajawali Pers.