

PENGARUH DISIPLIN DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA PERAWAT DALAM ASUHAN KEPERAWATAN PASIEN RAWAT INAP

I.Wayan Sudarta¹, Edi Dharmana², Agus Santoso³
Magister Keperawatan, Fakultas Kedokteran, Universitas Diponegoro
e-mail: wayantanaya@gmail.com

ABSTRAK

Latar belakang: Pelayanan keperawatan di rumah sakit salah satu faktor penentu kualitas pelayanan, perawat bertanggung jawab terhadap klien secara holistik. Survey pelaksanaan Asuhan keperawatan pada pendokumentasian kurang sesuai dengan pelaksanaan tindakan, dan survey tentang kepuasan kerja perawat ada 16,25 % mengatakan tidak puas. Metode: Survey, cross sectional, populasi perawat pelaksana, sampel 73 orang, DIII keperawatan, pengumpulan data dengan Angket, dokumentasi dan observasi, analisa data dengan regresi logistic. Hasilnya : Disiplin koefisien wald 4,537 signifikansi 0,033 sehingga terdapat pengaruh antara disiplin dengan kinerja perawat, variabel Penghargaan koefisien wald 5,640, signifikansi 0,018 sehingga terdapat pengaruh variabel penghargaan dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Kesimpulan : Disiplin, dan penghargaan berpengaruh secara signifikan dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

Kata kunci : disiplin, penghargaan, kinerja .

ABSTRACT

Background: Nursing services in the hospital is one of the determinants factors of quality care. Nurses are not only responsible for the nursing implementations but also for a comprehensive patients care. Survey on the implementation of nursing care has shown a less accordance with the real implementation, and nurse job satisfaction survey has reported that 16.25% of them are not satisfied with their job. Methods: This study was using cross sectional approach population. 73 nurses with Diploma degree were included as respondents. The questionnaire, documentation, and observation were used in this study. Data analyzed with Logistic Regression. Results: In terms of Discipline wald coefficient was 4.537, ($p=0.033$). Appreciation wald coefficient was 5,640 ($p=0.018$) Conclusion: Based on the result, there is an effect of discipline, on the nursing performance in terms of nursing care delivery

Keyword: discipline, appreciation, performance.

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan di rumah sakit sangat ditentukan oleh peran dari sumber daya manusia baik tenaga kesehatan maupun tenaga non kesehatan, tenaga kesehatan yang paling banyak di rumah sakit adalah perawat. Peran dan tugas perawat dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit cukup dominan. Perawat memberikan pelayanan perawatan

kepada pasien selama 24 jam setiap harinya. Pelayanan keperawatan di rumah sakit merupakan salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kualitas pelayanan, pelayanan yang baik akan memberikan kepuasan kepada pasien (Prayitno, dkk, 2011).

Asuhan keperawatan yang bermutu merupakan asuhan manusiawi yang diberikan kepada pasien, yang memenuhi standar dan

kriteria profesi keperawatan, sesuai dengan standar dan kualitas yang diharapkan rumah sakit, serta mampu mencapai tingkat kepuasan dan memenuhi harapan pasien, perawatlah pertama kali mengetahui kondisi pasien setiap saat, karena perawat berada di sisi pasien selama 24 jam (Amelia, 2009). Praktik keperawatan untuk memenuhi harapan pasien sesuai dengan standar praktik keperawatan yang dikeluarkan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia tentang registrasi tenaga kesehatan, bahwa setiap tenaga kesehatan harus lulus uji kompetensi, yaitu suatu proses untuk mengukur pengetahuan, keterampilan, dan sikap tenaga kesehatan atau keperawatan (PMK, 2011). Perawat dalam menjalankan profesinya harus memenuhi standar profesi, dan berdasarkan kemampuan melaksanakan asuhan keperawatan yang meliputi: pengkajian, penetapan diagnosa keperawatan, perencanaan, pelaksanaan tindakan keperawatan, serta evaluasi keperawatan (Efa, 2011). Kinerja perawat di rumah sakit swasta dengan kategori baik sebesar 56,9 % dan rumah sakit pemerintah 44,8 %. Persepsi kinerja perawat di rumah sakit pemerintah dalam kategori baik hanya sebesar 49,5% , sementara sisanya kategori kurang 50,5 %, dengan latar belakang pendidikan diploma tiga (III) keperawatan 82,5 %, lama bekerja 6,06 tahun, dan sebagian besar usia perawat 27,96 – 29,45 tahun (Royani, 2010).

Rumah Sakit Bethesda sejak berdiri pada tahun 1899 sampai sekarang, merupakan rumah sakit swasta terbesar di Yogyakarta, dengan tipe B Non Pendidikan. Rumah sakit dengan fasilitas layanan kesehatan yang lengkap, telah terakreditasi 20 kelompok kerja dan lulus ISO 9001: 2001. Rumah Sakit Bethesda

Yogyakarta, memiliki motto "Tolong Dulu Urusan Belakang" terlihat di dalam setiap pelayanan kepada pasien yang membutuhkan pelayanan tanpa membedakan suku, agama dan golongan, dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada semua pasien menjadi prioritas utama.

Rumah Sakit Bethesda selangkah lebih maju untuk mengarah pada akreditasi Internasional yaitu Joint Commission International (JCI), dan sosialisasi mengenai prosedur dan persyaratan sudah dilakukan mulai bulan Agustus tahun 2012. Sesuai dengan Permenkes RI Nomor 659/Menkes/VIII/2009 tentang Rumah Sakit Indonesia kelas dunia, dan Keputusan Direktur Jenderal Bina Upaya Kesehatan Nomor HK.02.04/I/2790/11, tentang standar Akreditasi rumah sakit (PMK, 2011 dan Depkes, 2009). Survey awal penulis di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta pada bulan Juni tahun 2012, dengan rincian sebagai berikut, Rumah Sakit Bethesda dengan kapasitas tempat tidur 444 buah, jumlah karyawan 1310, tenaga Medis atau Dokter 121 orang, perawat 583 orang, bidan 31 orang dan non medis lainnya 575 orang. Evaluasi terhadap dokumentasi asuhan keperawatan dari 24 ruangan, setiap ruangan rawat inap diobservasi 1 rekam medis pasien tentang asuhan keperawatan, didapatkan data bahwa: mulai pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan dikerjakan semua, tetapi tahap implementasi 20 rekam medis pasien tidak sesuai dengan rencana, dan 4 rekam medis pasien sesuai dengan rencana. Hasil demikian penulis melakukan validasi dengan perawat pelaksana, alasan ketidak sesuaian tersebut jawaban dari perawat pelaksana bahwa, situasi sangat sibuk, tenaga kurang sehingga

tidak sempat melihat perencanaan yang telah dibuat.

Survey tentang kepuasan kerja perawat dalam pelayanan keperawatan kepada 80 orang perawat pelaksana didapatkan hasil bahwa yang mengatakan puas 45 orang, cukup puas 22 orang perawat, tidak puas 13 orang. Wawancara penulis dengan beberapa teman sejawat perawat maupun kepala ruangan tentang keinginan untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi, secara kualitatif minat cukup tinggi tetapi belum mendapatkan kesempatan, karena berbagai faktor seperti kendala keluarga, kurang mendapat dukungan suami atau istri, serta biaya. Faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan terhadap bawahan, kurangnya dukungan sosial tim kerja, dan penghargaan baik bersifat finansial maupun non finansial yang diterima (Efa, 2011). Pengelolaan sistem reward secara baik akan berperan penting dalam meningkatkan semangat kinerja individu perawat. Apabila sistem penghargaan kurang mendapatkan perhatian dari para manager, maka semangat kerja, disiplin karyawan serta kepuasan kerja karyawan akan menurun, akan menimbulkan dampak terhadap kualitas kinerja perawat dalam asuhan (Royani, 2010).

Adapun tujuan penelitian ini adalah Mengetahui pengaruh disiplin dan penghargaan terhadap kinerja perawat dalam pemberian Asuhan Keperawatan pada pasien yang dirawat inap, di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta tahun 2013. Sesuai latar belakang masalah yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

Pengaruh Antara Disiplin dan Penghargaan Terhadap Kinerja Perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta 2013.

METODE

Jenis penelitian survey, rancangan cross sectional, mencari pengaruh variabel independen yaitu Disiplin (X1) dan penghargaan (X2) (Royani, 2010, Avriyanto (2012) dan Amran (2009) dengan variabel dependen (Y) yaitu Kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di Ruang rawat inap Rs Bethesda Yogyakarta, dengan melakukan pengukuran 1 kali dalam waktu yang sama³⁹. Variabel bebas di ukur dengan kuesioner ,sedangkan variabel dependen di ukur menggunakan studi dokumentasi tentang asuhan keperawatan pada 10 rekam medis pasien di dua puluh (20) ruangan penyakit bedah dalam, yang sudah selama 3 hari dalam perawatan, dan observasi tentang tindakan keperawatan di dua puluh (20) ruangan, masing- masing ruangan diamati terhadap 5 tindakan keperawatan. Tindakan keperawatan yang di amati adalah memasang Infus, memasang kateterisasi urine, memberikan injeksi melalui slang infus, mengukur tekanan darah dan merawat luka, masing- masing tindakan keperawatan di observasi maksimal 3 kali (Depkes, 2005).

Populasi untuk mengungkap variabel bebas dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana di ruang rawat inap penyakit bedah dalam, di dua puluh(20) ruangan sejumlah 372 orang, dan sampel sesuai kriteria inklusi dihitung sesuai rumus besar sampel didapatkan 75 orang. Pengumpulan data dengan menyebarkan

kuesioner kepada responden ,kuesioner yang telah di isi dikumpulkan lagi kepada peneliti kemudian diseleksi ternyata ada 2 orang responden yang gugur sehingga menjadi 73 orang^{12,13} (sugiyono, 2009 dan sugiyono, 2008).

Data dianalisis dengan tabel distribusi tentang karakteristik responden dan diskripsi dari masing- masing variabel kedalam kategori tinggi, sedang dan rendah (azwar dan Saifuddin (1999), kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi logistik¹⁶. Sebelum melakukan analisis hasil penelitian untuk analisis regresi logistik perlu ditinjau pengujian kesesuaian model dengan nilai Chi Square 1,442 dan p value 0,994 Hasil uji kesesuaian model disimpulkan yaitu model yang digunakan di dalam regresi

logistik ini telah sesuai. Tidak ada perbedaan antara hasil observasi dan hasil prediksi model. Setelah dilakukan uji kesesuaian terhadap model yang telah didapatkan, maka kemudian dilakukan pengukuran ketepatan klasifikasi untuk model regresi logistik ordinal Hasil ketepatan pengklasifikasian uji diketahui persentase ketepatan pengklasifikasian adalah sebesar 79,5% Untuk menjawab rumusan masalah dari tujuan umum yaitu dengan melakukan pengujian regresi logistik secara serentak. Pengujian regresi logistik secara serentak diperoleh Chi Square 39,800, nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ berarti terdapat variabel bebas yaitu Disiplin dan penghargaan yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta.

HASIL PENELITIAN

Gambaran umum yang diamati berdasarkan analisis data adalah jenis kelamin, usia, dan lama bekerja, sesuai dengann jenis kelamin dalam penelitian ini bahwa dari 73 responden diperoleh, seperti dalam Tabel berikut :

Tabel 1
Karakteristi Responden

Karakteristik	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
a. Laki-laki	7	9.6
b. Perempuan	66	90.4
Usia /tahun		
a. 20 - 30	11	15.07
b. 31 - 40	32	43.84
c. 41 - 50	26	35.62
d. > 51	4	5.48
Lama Kerja		
a. 1- 3 tahun	5	6.8
b. 3 – 6 tahun	5	6.8
c. > 6 tahun	63	86.3
Total	73	100

Sumber data: Data primer terolah

Analisis Data:

Tabel 1 terdapat 73 responden diketahui responden terbanyak berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 66 responden (90.4%), dan berdasarkan usia terbanyak 31- 40 tahun 32 responden (43.84 %), lebih dari 51 tahun 4 responden (5.48%) kemudian dilihat dari lama kerja dari 73 responden lebih 6 tahun 63 responden (86.3%).

Tabel 2.
Kategori Variabel Penelitian

No	Variabel	Tinggi	Sedang	Rendah
1	Disiplin	64 (87.7 %)	9 (12.3 %)	0 (0 %)
2	Penghargaan	52 (71.2 %)	21 (28.8 %)	0 (0 %)

Sumber data: Data primer terolah

Analisis:

Tabel diatas diketahui bahwa dari 73 responden mayoritas ke 2 variabel yaitu disiplin kategori tinggi 64 responden (87.7 %), penghargaan kategori tinggi 53 responden (71.2 %).

Tabel 3
Evaluasi Dokumentasi Asuhan Keperawatan di 20 Ruangan Medical Bedah
Rs Bethesda Th 2013

No	Aspek yang dinilai	Prosentase	Keterangan
1	Pengkajian	94%	Tercapai
2	Diagnosa Keperawatan	74%	Form banyak kosong dan penulisan kurang sesuai unsur PES.
3	Rencana Keperawatan	95%	Tercapai
4	Tindakan Keperawatan	52%	Pendokumentasian Implementasi kurang sesuai dengan rencana.
			Tercapai
5	Evaluasi Keperawatan	98%	Tercapai .
6	Catatan Keperawatan	99%	

Sumber data: Data primer terolah

Analisis:

Tabel 3 diatas bahwa dokumentasi asuhan keperawatan mulai pengkajian sampai dengan evaluasi menggunakan format baku yang berlaku di rumah sakit bethesda yaitu pengkajian, rencana keperawatan, evaluasi keperawatan dan catatan keperawatan pencapaian diatas 90 % seperti target dari rumah sakit yaitu 90 %, hanya rumusan diagnosa keperawatan 74 % dan pendokumentasian implementasi keperawatan pencapaian 52 %.

Tabel 4.
Hasil Observasi Asuhan Keperawatan di 20 Ruangan Medical Bedah
Rs Bethesda Th 2013

No	Aspek yang dinilai	Prosentase	Item Yang Masih Kurang .
1	Mengukur Tekanan Darah	84%	Tahap orientasi pada SPO ,klarifikasi kontrak waktu, menjelaskan maksud dan tujuan,tidak dilakukan. Di ICU mengukur tekanan darah sudah digital.
2	Memasang Infus	74%	Tahap orientasi pada SOP ,klarifikasi kontrak waktu, menjelaskan maksud dan tujuan, memberi kesempatan klien bertanya tidak dilakukan. Penggunaan disinfektan tidak seperti SPO, tapi bahan sekali pakai dalam kemasan.
3	Memberi Injeksi Via Selang Infus	81%	Tahap orientasi pada SPO ,klarifikasi kontrak waktu, menjelaskan maksud dan tujuan, memberi kesempatan klien bertanya tidak dilakukan. Penggunaan disinfektan tidak seperti SPO, tapi bahan sekali pakai dalam kemasan.
4	Memasang Katetrisasi Urine .	61%	Tahap orientasi pada SPO ,klarifikasi kontrak waktu, menjelaskan maksud dan tujuan, memberi kesempatan klien bertanya tidak dilakukan
5	Merawat Luka	87%	Tahap orientasi pada SPO ,klarifikasi kontrak waktu, menjelaskan maksud dan tujuan, memberi kesempatan klien bertanya tidak dilakukan, aceton tidak digunakan untuk membersihkan sisa plester, decontaminasi kurang dilakukan.

Sumber: Data primer terolah

Analisis:

Tabel 4 diatas Hasil observasi terhadap 5 tindakan keperawatan rata – rata pencapaian 77.4 %, dari yang ditargetkan 90%.

Tabel 5
Deskripsi Variabel Kinerja

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tercapai	39	53.4
2	Belum tercapai	34	46.6
Total		73	100.0

Sumber: Data primer terolah

Analisis:

Tabel 5 menunjukkan hasil dokumentasi dan observasi yang dilakukan terhadap 73 responden kemudian dilakukan penilaian secara kelompok di dua puluh (20) ruangan yang di observasi didapatkan penilaian dengan tingkat pencapaian 53.4 % (39 responden) dan 46.6% (34 responden) belum tercapai dari target 90% .

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Logistik

Variabel	B	Wald	Exp(B)	Sig.
Disiplin	1.402	4.537	4.063	0.033
Penghargaan	1.924	5.640	6.848	0.018

Sumber: Data primer terolah

Analisis:

Tabel 6 menunjukkan bahwa hasil analisis regresi logistik didapatkan bahwa OR variabel disiplin adalah 4.063 sedangkan OR penghargaan adalah 6.848

Pembahasan

Asuhankeperawatanyangdilaksanakandengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia dalam hal ini pasien, mengandung akontabilitas tinggi terhadap mutu atau kualitas asuhan yang diberikan kepada pasien, oleh karena itu harus dilaksanakan sesuai dengan standar mulai dari pengkajian sampai dengan evaluasi, melaksanakan asuhan keparawatan tersebut harus disertai dengan sikap disiplin, kemudian faktor penghargaan yang diterima oleh perawat merupakan aspek penting sehingga dengan penghargaan kinerja perawat akan meningkat. Penelitian ini mengungkap aspek yaitu Pengaruh disiplin terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan nilai koefisien wald yang dihasilkan sebesar 4,537 dengan nilai sig sebesar 0,033. Variabel disiplin signifikan dalam mempengaruhi kinerja dengan taraf kesalahan 5%, artinya ada

pengaruh antara kedisiplinan dengan kinerja perawat dalam asuhan keperawatan, kemudian perhitungan secara statistik regresi logistik didapka nilai Exp(B) untuk variabel disiplin sebesar 4.063 maka dapat disimpulkan bawah setiap kenaikan disiplin akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 4.063.

Kemudian pengaruh penghargaan terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan nilai koefisien wald sebesar 5,640 dengan nilai signifikansi sebesar 0.018 dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara penghargaan terhadap kinerja dalam asuhan keperawatan, dan uji statistik regresi logistik nilai eksp(B) 6.848 artinya Setiap kenaikan penghargaan akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 6.848.

Secara teori faktor lain yang bisa meningkatkan kinerja seseorang adalah adanya penghargaan

yang efektif. Penelitian lain mengatakan bahwa apabila diimbangi dengan promosi dan pemberian insentif, seperti promosi, tantangan, imbalan, dan pengakuan berpengaruh terhadap kinerja perawat (Amelia, 2009).

KESIMPULAN

Hasil pembahasan analisis data melalui pembuktian hipotesis pada permasalahan yang diangkat mengenai pengaruh disiplin dan penghargaan terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Rekapitulasi terhadap Pendokumentasian dan Observasi dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Kinerja

Dalam pendokumentasian asuhan keperawatan pengkajian, rencana keperawatan , evaluasi keperawatan, catatan keperawatan pencapaian 90% sesuai target rumah sakit, tetapi rumusan diagnosa keperawatan pada format banyak yang kosong dan kurang sesuai unsur PES dan pendokumentasian tindakan keperawatan tidak sesuai dengan rencana, dan hasil observasi terhadap 5 tindakan keperawatan diantaranya mengukur tekanan darah, memberikan suntikan, dan merawat luka, belum mencapai target 90%, tetapi di atas 75%, dan memasang infus serta memasang kateterisasi urine pencapaian kurang dari 75%.

b. Ada pengaruh antara disiplin dan penghargaan, terhadap kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan

pada pasien rawat inap Rumah sakit Bethesda Yogyakarta

2. Saran

a. Direktur RS Bethesda Yogyakarta .

Pencapaian Kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan belum optimal meskipun loyalitas karyawan sudah tinggi harus ditunjang dengan kemampuan, promosi dan, pengembangan karir, oleh karena itu disarankan untuk meningkatkan kemampuan perawat berbasis kompetensi melalui penjenjang karir .

b. Kepala Bidang Keperawatan

Pencapaian pendokumentasian dan observasi terhadap 5 tindakan keperawatan di dua puluh(20) ruangan rawat inap, dan pelaksanaan belum sesuai dengan SPO, maka disarankan:

1) Untuk melakukan peninjauan kembali terhadap SPO yang di diberlakukan di Rs Sakit Bethesda Yogyakarta, sehingga sesuai dengan keadaan dilapangan atau ruangan perawatan.

2) Pendokumentasian tindakan keperawatan kurang sesuai dengan rencana dan rumusan diagnosa keperawatan yang pada format observasi kurang sesuai atau kurang mencerminkan unsur PE / PES sehingga di perlukan adanya penyegaran kembali bagi para perawat tentang pendokumentasian yang sesuai dengan harapan Rumah Sakit.

c. Teman Sejawat

Pendokumentasian dan tindakan

keperawatan sesuai SPO yang berlaku di rumah sakit, hasilnya 53,4 % dari target 90% seperti yang di inginkan pihak rumah sakit, dan masih ada sebagian dari sejawat perawat sebagai responden mengatakan kepuasan dalam kategori sedang, serta penghargaan yang diterima kategori sedang peneliti menyarankan tetap profesional, bertanggung jawab bukan hanya kepada tindakan prosedural semata, tetapi yang lebih penting bertanggung jawab dengan berinteraksi secara intensif kepada pasien sesuai dengan tingkat ketergantungan pasien.

d. Yayasan Kristen Untuk Kesehatan Umum (Yakkum)

Untuk meningkatkan kualitas kinerja yang optimal bagi perawat, perlu menerapkan system reward yang sesuai dengan kompetensi dimiliki oleh perawat, berupa promosi atau penjejangan karir berbasis kompetensi melalui pendidikan berkelanjutan karena dengan pengakuan dan kepuasan kerja perawat mampu untuk menunjukan hasil kerja yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Amelia Rina,(2009) Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap kinerja Perawat dalam Asuhan Keperawatan Pasien gangguan Jiwa di rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Sumatera Utara, Medan, Jurnal dalam Majalah Kedokteran Nusantara, Vol. 42, No. 1, Maret 2009 : 9.

Amran, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Ichsan Gorontalo, Vol 4, No 2 , Edisi Mei – Juli 2009 :24

Avriyanto, Andri, (2012), Analisis Disiplin Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru. Jurnal Universitas Riau, 3 Desember 2012: 5.

Azwar, Saifuddin, (1999), Penyusunan Skala Psikologi, Pustaka Pelajar, Yogyakarta:109

DepKes RI, (2009), Permenkes RI Nomor 659/Menkes/VIII/2009 tentang Rumah Sakit Indonesia kelas dunia, dan Keputusan Direktur Jenderal Bina Upaya Kesehatan Nomor HK.02.04/I/2790/11, tentang standar Akreditasi rumah sakit.

Dekpes RI, Dirjen YanMed & Dirjen Yan Kep & Ketechnisian (2005), Instrumen Evaluasi Penerapan Standar Asuhan Keperawatan di Ruamh Sakit cetakan ke lima (5), Jakarta.

Efa Novita T, (2011) Widjajaning Budi, Gartinia Nurcholis, Hubungan Antara Motivasi Kerja Perawat dengan Kecenderungan Mengalami Burnout pada Perawat di RSUD Serui-Papua, Jurnal, Insan Vol. 13 No. 02, Agustus 2011.

Mangkunegara, Anwar Prabu, (2005), Evaluasi Kinerja SDM, Refika Aditama, Bandung.

Murti, Bhisma. (1997). Penerapan Metode Statistik Non Parametrik dalam Ilmu-Ilmu Kesehatan. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

PMK No 1796/Menkes/Per/VIII/2011 Tentang Registrasi Tenaga Kesehatan, Jakarta.

Prayitno Timbul, Saryono, Sarwono, (2011) Hubungan Lama Kerja Perawat dengan Kepuasan Pasien Pasca Bedah di Ruang Perawatan Bedah RS PKU Muhammadiyah Gombong, Jurnal Ilmiah Kesehatan Keperawatan, Vol. 7,

No. 2, Juni 2011 : 111.

Royani, (2010), Hubungan Sistem Penghargaan dengan Kinerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Cilegon Banten, Tesis, Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Indonesia.

Robbins, Stephen P., (2001), Perilaku Organisasi: Konsep, kontroversi, aplikasi. (Edisi ke-8), PT. Prenhallindo, Jakarta.

Sugiyono, (2009), Statistika Untuk Penelitian, Alfabeta, Bandung.

Sugiyono, (2008), Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung: 124

Suryanto, Sutomo, Setyawati, (2011), Kepuasan Kerja dan Persepsi Perawat tentang Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat Pasca Sertifikasi ISO 9001/2008, Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan Vol. 14 No. 1 Maret 2011: 37.