

# HUBUNGAN PERSEPSI PERAWAT, BIDAN TENTANG GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANG DENGAN KINERJA PERAWAT DAN BIDAN DI RUMAH SAKIT BETHESDA LEMPUYANGWANGI YOGYAKARTA 2015

Enik Listyaningsih<sup>1</sup>, Suryo Sukoco<sup>2</sup>

(1,2) STIKES Bethesda Yakkum Jln. Johar Nurhadi No.6 Yogyakarta 524565

Email: enik@stikesbethesda.ac.id

## ABSTRAK

Latar belakang : Gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kekurangan sehingga tidak ada satu gaya kepemimpinan yang efektif untuk semua situasi, gaya kepemimpinan kepala ruang diharapkan meningkatkan kinerja bawahannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja. Tujuan : Mengetahui hubungan antara persepsi perawat dan bidan tentang gaya kepemimpinan kepala ruang dan kinerja perawat dan bidan pelaksana Di RSUD Bethesda Lempuyangwangi Yogyakarta tahun 2015. Metode : Survey analitik dengan pendekatan cross sectional , menggunakan teknik pengambilan total sampel dengan jumlah 41 orang. Pengumpulan data gaya kepemimpinan menggunakan kuesioner, kinerja dengan lembar observasi, telah diuji validitas dan reliabilitas. Analisa data secara univariat dan bivariat. Analisis telah dilakukan uji chi square secara program komputer dengan tingkat kemaknaan  $\alpha=0,05$ . Hasil : Hasil chi square  $P(0,783) > \alpha(0,05)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak berarti tidak ada hubungan antara persepsi perawat dan bidan tentang gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat dan bidan pelaksana di RSUD Bethesda Lempuyangwangi Yogyakarta tahun 2015. Kesimpulan : Tidak ada hubungan antara persepsi perawat dan bidan tentang gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat dan bidan pelaksana di RSUD Bethesda Lempuyangwangi Yogyakarta tahun 2015. Saran : Direktur RSUD Lempuyangwangi Pelatihan gaya kepemimpinan, Karu menggunakan gaya kepemimpinan sesuai situasi dan kondisi.

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan – kinerja – perawat dan bidan.

## ABSTRACT

*Background: Leadership styles have advantages and disadvantages so that no one leadership style that is effective in all situations, leadership style head space is expected to improve the performance of subordinates. Performance is shown the real behavior of each person as job performance. Objective: To determine the relationship between the perception of nurses and midwives about the leadership style of head space and the performance of nurses and midwives implementing at Lempuyangwangi Bethesda Hospital Yogyakarta in 2015. Methods: Survey analytic with cross sectional approach, using the technique of taking the total sample with the number of 41 people. Leadership style data collection using questionnaires, the performance of the observation sheet, has been tested for validity and reliability. The analysis of univariate and bivariate data. Research has been conducted chi square test is a computer program with a significance level  $\alpha = 0.05$ . Results: The results of chi square  $P(0.783) > \alpha(0.05)$ , then  $H_0$  is accepted and rejected  $H_a$  means there is no connection between the perception of nurses and midwives about the leadership style of head space with the performance of nurses and midwives executive at Bethesda Hospital Yogyakarta Lempuyangwangi in 2015. Conclusion: There is no relationship between the perception of nurses and midwives about the leadership style of head space with the performance of nurses and midwives implementing at Lempuyangwangi Bethesda Hospital Yogyakarta in 2015. Suggestion: Director of RSUD Lempuyangwangi leadership style training, the head space using a leadership style appropriate to the circumstances.*

**Keywords:** Leadership Style - performance - a nurse and midwife.

## **PENDAHULUAN**

Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang kompleks, padat karya, padat pakar dan padat modal. Padat pakar merupakan para ahli dari berbagai profesi yang merupakan roda penggerak keberhasilan Rumah Sakit dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Salah satu profesi yang termasuk didalamnya adalah Perawat dan Bidan yang mempunyai peran sangat penting yaitu memberikan pelayanan kepada pasien selama 24 jam. Pelayanan Perawat dan Bidan yang diberikan nonstop membutuhkan seorang pemimpin yang bisa mengarahkan dan memotivasi kinerja sehingga pelayanan yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Muninjaya (2011) seorang pemimpin menggunakan ketrampilannya dalam mempengaruhi orang lain yang berada di bawah pengawasannya untuk pembagian tugas dan tanggung jawab. Perilaku kepemimpinan dapat terlihat dari gaya kepemimpinan pada saat memimpin bawahannya untuk memotivasi guna meningkatkan kinerja bawahannya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Menurut Hersey & Blanchard (1997) dalam Anwar Kurniadi (2013) kinerja seseorang tidak pernah mencapai 100% atau terendah 0%, tetapi bila diberikan motivasi bisa mencapai 80-90%.

Rumah Sakit Bethesda Lempuyangwangi berdiri pada tahun 1926 yang dulu dikenal

dengan Suster Prince, sekarang menjadi rumah sakit swasta tipe D Non Pendidikan. Rumah Sakit yang terakreditasi pada tahun 2011 sebagai Rumah Sakit Pratama yang memiliki kapasitas 50 tempat tidur dan memiliki fasilitas layanan kesehatan yang tidak kalah dengan Rumah Sakit tipe D lain.

Rumah Sakit memberikan pelayanan yang terbaik kepada semua pasien dan tidak membeda-bedakan suku, agama serta golongan ini sesuai dengan mottonya yaitu melayani dengan kasih menuju sehat. Semua kepala ruang diharapkan bisa meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan sesuai motto Rumah Sakit Bethesda Lempuyangwangi Yogyakarta. Rumah Sakit Umum Bethesda lempuyangwangi memiliki tiga ruang yaitu Ranap Inap (Ruang Umum, Ruang Ibu dan Ruang Bayi), Poliklinik dan IGD (VK/Kamar Bersalin, OK/Ruang Operasi).

Survey awal yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 7 sampai 9 Oktober 2014 di empat ruang menyebutkan bahwa empat orang dari 12 orang perawat dan bidan yang diwawancarai mengatakan bahwa kepala ruang kurang bisa mendengar, kaku dan kurang adil (like and dislike) membuat mereka enggan bekerja, lima perawat bidan mengatakan kepala ruang yang ramah membuat mereka nyaman dalam bekerja, dan tiga perawat bidan yang lain mengatakan kepala ruang yang tegas memotivasi mereka bekerja lebih baik. Sesuai dengan keadaan tersebut peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dengan mengambil sampel semua perawat dan bidan yang ada di RSUD Bethesda Lempuyangwangi dengan maksud untuk mengetahui apakah

ada hubungan persepsi perawat dan bidan tentang gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat dan bidan pelaksana di semua ruang Rumah Sakit Umum Bethesda Lempuyangwangi Yogyakarta Mei 2015.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di RSUD Bethesda Lempuyangwangi Yogyakarta pada tanggal 1 – 7 Juni 2015. Penelitian ini menggunakan desain survei analitik dan pendekatan yang

digunakan adalah pendekatan potong lintang (Cross Sectional). Sampel dalam penelitian ini total populasi sejumlah 50 Perawat dan Bidan pelaksana. Instrument dalam penelitian ini menggunakan kuesioner untuk gaya kepemimpinan 10 pernyataan dan lembar observasi Kinerja 18 pernyataan. Lembar observasi kinerja yang telah di uji validitas dan reliabilitas. Analisa data menggunakan uji *Chi Square* dilakukan secara program komputer dengan angka kesalahan 0,05%.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. HASIL PENELITIAN

#### a. Hasil analisa univariate

##### 1) Usia Responden

Tabel 1.

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia Pada Perawat dan Bidan Pelaksana Di Rumah Sakit Umum Bethesda Lempuyangwangi Yogyakarta Tahun 2015

Usia	Frekuensi	Presentase %
21 – 30 tahun	21	51,22%
31 – 40 tahun	14	34,14%
41 – 50 tahun	3	7,32%
> 50 tahun	3	7,32%
Total	41	100%

Sumber: Primer Terolah 2015

##### 2) Jenis Kelamin Responden

Tabel 2.

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Perawat dan Bidan Pelaksana Di Rumah Sakit Umum Bethesda Lempuyangwangi Yogyakarta Tahun 2015

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase %
Laki-laki	7	17,1%
Perempuan	34	82,9%
Total	41	100%

Sumber: Primer Terolah 2015

3) Masa Kerja Responden

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada Perawat dan Bidan Pelaksana Di Rumah Sakit Umum Bethesda Lempuyangwangi Yogyakarta Tahun 2015

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase %
6 bulan – 10 tahun	33	80,5%
11 – 20 tahun	5	12,2%
21 – 30 tahun	1	2,4%
> 30 tahun	2	4,9%
Total	41	100%

Sumber: Primer Terolah 2015

4) Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada Perawat dan Bidan Pelaksana Di Rumah Sakit Umum Bethesda Lempuyangwangi Yogyakarta Tahun 2015

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase %
S1 Keperawatan	2	4,9%
D3 Keperawatan dan Bidan	39	95,1%
Total	41	100%

Sumber: Primer Terolah 2015

5) Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Di Rumah Sakit Umum Bethesda Lempuyangwangi Yogyakarta Tahun 2015

Gaya Kepemimpinan	Frekuensi	Presentase %
Otoriter	12	29,3%
Demokratis	20	48,8%
Partisipasi	6	14,6%
<i>Laiseer fair</i>	3	7,3%
Total	41	100%

Sumber: Primer Terolah 2015

6) Kinerja Perawat dan Bidan

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat dan Bidan Pelaksanan Di Rumah Sakit Umum Bethesda Lempuyangwangi Yogyakarta Tahun 2015

Kinerja Perawat & Bidan	Frekuensi	Presentase %
Baik	40	97,6%
Cukup	1	2,4%
Kurang	-	-
Total	41	100%

Sumber: Primer Terolah 2015

## b. Analisa hasil bevariate

Tabel 7. Hubungan Persepsi Perawat dan Bidan Tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kinerja Perawat dan Bidan Pelaksana Di Rumah Sakit Umum Bethesda Lempuyangwangi Yogyakarta Tahun 2015

Gaya Kepemimpinan Kinerja	Otoriter	Demokratis	Partisipasi	Laisser Faire	Jml	P	$\alpha$
Baik	12	19	6	3	40	0,783	0,05
Cukup	0	1	0	0	1		
Kurang	0	0	0	0	0		
Total	12	20	6	3	41		

Sumber: Primer Terolah 2015

## PEMBAHASAN

### 1. Pembahasan hasil Analisa Univariat

#### a. Hasil Penelitian berdasarkan Usia responden

Hasil analisis diketahui karakteristik responden berdasarkan usia diketahui sebagian besar responden berusia antara 21 – 30 tahun sebanyak 21 responden atau (51,22%) merupakan usia produktif. Menurut Elisabeth BH dalam Nursalam (2009) usia adalah umur individu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai berulang tahun. Menurut Hurlock (1998) semakin cukup umur, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja. Usia 21 tahun sampai 30 tahun termasuk dalam usia dewasa awal, menurut ahli psikologi perkembangan Santrock (2002) yaitu dewasa muda termasuk masa transisi, baik transisi secara fisik transisi secara intelektual serta transisi

peran sosial. Menurut Wahyuno dalam penelitian Ardi Septiyan (2010) bahwa usia dewasa muda akan menunjang kinerja perawat yang berkaitan dengan kebutuhan pengembangan diri atau karir. Bagi sebagian usia dewasa muda merupakan masa paling produktif yang biasanya berada pada puncak karir. Sedangkan hasil penelitian ini karakteristik perawat dan bidan pelaksana di Rumah Sakit Umum Bethesda Lempuyangwangi Yogyakarta tahun 2015 mayoritas berusia 21 – 30 tahun. Peneliti berasumsi bahwa usia dewasa awal sangat mempengaruhi seorang kepala ruang untuk memimpin dengan gaya kepemimpinan yang dibutuhkannya untuk meningkatkan kinerja perawat dan bidan.

#### b. Jenis kelamin responden

Hasil penelitian berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis

kelamin perempuan yaitu sebanyak 34 responden atau (82,9%). Fakta yang mendukung menurut Dauglas dalam penelitian Ardi Septiyan pada tahun (2013) menyatakan bahwa dunia keperawatan sangat didominasi kaum wanita, karena dari peminatnya juga kebanyakan kaum wanita dibanding dengan laki-laki, selain itu profesi keperawatan dianggap identik dengan rasa keibuan seorang wanita. Perawat perempuan pada umumnya mempunyai kelebihan dibandingkan dengan perawat laki-laki yang terletak pada kesabaran, ketelitian, tanggap, kelembutan, naluri mendidik, merawat, mengasuh, melayani dan membimbing. Perawat perempuan bisa lebih fleksibel dari perawat laki-laki artinya perawat perempuan bisa memberikan perasat kepada semua pasien baik wanita atau pria, sedangkan perawat laki – laki tidak bisa memberikan semua perasat kepada pasien wanita. Peneliti berasumsi bahwa jenis kelamin sangat mempengaruhi dalam melaksanakan pekerjaan perawat dan bidan.

c. Masa kerja responden

Hasil penelitian berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja 6 bulan – 10 tahun yaitu sebanyak 33 responden atau (80,5%), lama kerja adalah lama waktu bekerja perawat dan bidan yang diukur dari hari pertama masuk kerja sampai saat ini. Pengalaman kerja juga ikut menentukan kinerja seseorang. Semakin lama masa

kerja maka kecakapan akan lebih baik karena sudah menyesuaikan diri dengan pekerjaannya. Masa kerja turut menentukan bagaimana perawat dan bidan menjalankan fungsi bekerja sehari-hari. Semakin lama seseorang bekerja, semakin terampil dan berpengalaman melaksanakan pekerjaan menurut siagian dalam penelitian Hartati at.al (2013). Semakin bertambah masa kerja seseorang menunjukkan pengalaman kerja dan loyalitas pada instansi serta semakin terampil sesuai penelitian yang dilakukan Amriyati at.al (2003). Menurut Siagian dalam penelitian Gustin (2008), menyatakan usia dibawah 30 tahun belum mempunyai loyalitas pada organisasi, cenderung hidup santai, sedangkan umur 30 – 40 tahun loyal pada diri sendiri, masih terdorong kuat untuk memantapkan keberadaannya kalau perlu berpindah kerja atau profesi.

d. Tingkat Pendidikan

Hasil penelitian berdasarkan tingkat pendidikan bahwa sebagian besar responden tamatan D3 Keperawatan dan kebidanan sebanyak 39 responden atau (95,1%). Menurut Notoatmodjo (2003) konsep dasar pendidikan adalah suatu proses belajar yang berarti didalam pendidikan itu terjadi proses pertumbuhan, perkembangan, atau perubahan kearah yang lebih dewasa lebih baik, dan lebih matang pada diri individu, kelompok atau masyarakat. Menurut Schiffman dan

Kanuk dalam penelitian Hartati et al (2013), mengemukakan bahwa tingkat pendidikan formal seseorang itu merupakan perkiraan lain bagi kedudukan kelas sosial yang umum diterima, sehingga semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin besar kemungkinan orang bergaji tinggi. Tingkat pendidikan seseorang akan berpengaruh terhadap gaya hidup dan pola pikir dalam mempertimbangkan sesuatu. Menurut Nursalam (2012), Perawat D3 sebagai perawat vokasional dikembangkan dengan landasan keilmuan yang cukup dan landasan keprofesian yang kukuh. Perawat vokasional memiliki tingkah laku, kemampuan, serta kompetensi dalam melaksanakan asuhan atau praktik keperawatan dasar secara mandiri di bawah supervisi. Hasil penelitian perawat dan bidan di RSUD Bethesda Lempuyangwangi terbanyak adalah pendidikan D3 sehingga mereka bisa melaksanakan tugasnya secara mandiri serta berpikiran yang rasional dalam melakukan tugas pekerjaannya.

e. Gaya kepemimpinan kepala ruang

Hasil penelitian berdasarkan gaya kepemimpinan kepala ruang yaitu demokratis sebanyak 20 responden atau (48,8%). Menurut Lippits dan K. White dalam Nursalam (2012) gaya kepemimpinan demokratis adalah kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Roymond (2012)

gaya kepemimpinan demokrasi yaitu selalu memperhatikan kemampuan dan kepentingan staf, memotivasi staf, senang menerima saran atau menghargai pendapat orang lain untuk sukses dan mengembangkan diri. Peneliti berasumsi bahwa gaya kepemimpinan kepala ruang terbanyak adalah demokrasi ini sesuai dengan teori menurut Roymond (2012) yaitu selalu memperhatikan kemampuan dan kepentingan staf, memotivasi staf, senang menerima saran atau menghargai pendapat orang lain.

f. Kinerja perawat dan bidan pelaksana

Hasil penelitian berdasarkan kinerja perawat dan bidan pelaksana yaitu baik sebanyak 40 responden atau (97,6%). Menurut Bernardin & russel dalam Anwar Kurniadi (2013) kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu. Menurut Ilyas dalam Anwar Kurniadi (2013) kinerja adalah penampilan hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2006) tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan individu, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi. Kinerja akan berkurang apabila salah satu dari faktor dikurangi atau tidak ada. Menurut Gibson dalam penelitian yang dilakukan Hartati et al. (2013) kemampuan dan ketrampilan sebagai variabel individu merupakan

faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja individu. Perawat yang memiliki ketrampilan kurang dalam melaksanakan asuhan keperawatan juga akan memiliki kinerja yang kurang pula disebabkan kurangnya kemampuan mereka dalam melakukan proses asuhan keperawatan dan apabila tidak ditunjang dengan peralatan yang memadai maka akan mempengaruhi kinerja perawat itu sendiri. Menurut Tappen dalam Anwar Kurniadi (2013), penilaian kinerja adalah kegiatan pimpinan ingin mengetahui apa yang telah dikerjakan bawahannya. Kinerja adalah suatu evaluasi terhadap kualitas penampilan kerja perawat dibandingkan dengan standar kerja (SAK/SOP) yang ditetapkan dalam kurun waktu tertentu, dengan demikian orang lain akan mengetahui kinerjanya.

## 2. Pembahasan hasil Analisa Bivariate

Hubungan persepsi perawat dan bidan tentang gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat dan bidan.

Hasil analisis menunjukkan tidak ada hubungan antara persepsi perawat dan bidan tentang gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat dan bidan. Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Gibson, Ivancevich & Doally dalam Anwar Kurniadi (2013), ada tiga yaitu: faktor individu, faktor organisasi dan faktor psikologis. Dalam hasil penelitian ini banyak karyawan yang masa kerjanya 6 bulana – 10 tahun sehingga karyawan

tersebut berusaha memberikan prestasi kerja yang baik hal ini sesuai dengan Naswati dalam penelitian Atik Badi'ah et.all (2008)<sup>13</sup> yaitu semakin tinggi prestasi kerja yang dihasilkan semakin baik kinerja seseorang. Kepala ruang/pemeimpin hanya melakukan monitoring saja karena perawat dan bidan sudah memahami sejak diberikan pertama kali tentang pengambilan keputusan dan instruksi. Peneliti beramsumsi dengan gaya kepemimpinan apapun kinerja akan baik dan dapat disimpulkan tidak ada hubungan persepsi perawat dan bidan tentang gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat dan bidan di RSU Bethesda Lempuyangwangi Yogyakarta tahun 2015.

## KESIMPULAN

Tidak ada hubungan antara persepsi perawat dan bidan tentang gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat dan bidan pelaksana, karena nilai  $P = 0,783$  dan nilai alfa  $= 0,05$  maka  $P > \text{alfa} (0,05)$  maka  $H_0$  diterima artinya tidak ada hubungan.

## SARAN

Menurut kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

### 1. Direktur Rumah Sakit Umum Bethesda Lempuyangwangi

Diharapkan adanya pelatihan gaya kepemimpinan kepala ruang guna meningkatkan pengetahuan tentang gaya kepemimpinan.

2. Kepala Ruang

Bagi kepala ruang sebaiknya gaya kepemimpinan yang digunakan adalah gaya kepemimpinan demokrasi sehingga tercipta hubungan kerja yang baik.

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi data dasar/acuan dan pembandingan dalam melakukan penelitian-penelitian selanjutnya yang terkait tentang persepsi perawat dan bidan tentang gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat dan bidan pelaksana.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Muninjaya, A. A. G. (2011). *Manajemen Kesehatan* (edisi 3). Jakarta: EGC
- Kurniadi, Anwar. (2013). *Manajemen Keperawatan dan Prospektifnya: Teori, Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: FKUI
- Nursalam. (2009). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika
- Hurlock, E.B. (1998). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta: Erlangga
- Santrock, (2002). *Life-Span Development (Perkembangan Masa Hidup)*. Jilid 2. Jakarta: Erlangga
- Ardi, s. (2010) Hubungan mekanisme coping terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap. Diperoleh tanggal 20 Juli 2015 dari <https://www.google.com/search?q=usia+dewasa+muda+menurut+wahyuno+2010&ie=utf-8&oe=utf-8#q=Buku+usia+dewasa+muda>
- Hartati et.all. (2013) Gambaran kinerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di instalasi rawat inap lontara RSUP. DR. Wahidhin Sudirohusodo. Diperoleh 6 juni 2015 dari <http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/8621/Jurnal%20Hartati.pdf?seq>
- Armriyati. (2003) Kinerja Perawat Ditinjau dari lingkungan kerja dan karakteristik individu. Diperoleh 1 Juli 2015 dari <http://jurnal.ugm.ac.id/jmpk/article/viewFile/2861/2582>
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nursalam. (2012). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional* (edisi 3). Jakarta: Salemba Medika
- Simamora, Roymond H. (2012). *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. Jakarta: EGC
- Malthis, R. L & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Atik *Badi'ah et. All.* (2008) Hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit daerah panembahan senopati bantul. Diperoleh 31 Agustus 2014 dari <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=131813&val=5018&title>