

Pengukuran Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat dengan Metode Structural Equation Model (SEM) di RS Prikasih Jakarta Selatan

Siti Utami Dewi¹

The measurement of factors that influencing the performance of nurses by the method of Structural Equating Model (SEM) at Prikasih Hospital in South Jakarta

ABSTRAK

Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan perawatan yang berkualitas bagi pasien. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung serta besarnya lingkungan kerja, pelatihan kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan Tahun 2016. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang menggunakan desain *cross-sectional*. Sampel yang digunakan sebanyak 80 perawat sebagai responden. Metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM) menggunakan SmartPLS 2.0 dan SPSS 20. Hasil pengujian hipotesis dengan *Structural Equation Model* (SEM) dengan metode smartPLS menghasilkan temuan penelitian yaitu variabel kinerja perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan dipengaruhi oleh lingkungan kerja (19.57%), pelatihan kerja (22.67%), kemampuan kerja (20.51%) dan disiplin kerja (12.01%), Total Pengaruh langsung adalah 74.8%. Sedangkan Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja (1.046%), Pelatihan Kerja (0.198%), dan Kemampuan kerja (0.209%). Jadi total pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 76.2%. Model hasil analisis dapat menjelaskan 99.78% keragaman data dan mampu mengkaji fenomena yang dipakai dalam penelitian, sedangkan 0.22% dijelaskan komponen lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Dari hasil penelitian didapatkan pengaruh yang lebih besar yaitu pelatihan kerja karena pelatihan sebagai bentuk pengembangan kemampuan dan keterampilan tenaga perawat. Saran penelitian sebaiknya perawat dilatih lintas bagian agar dapat saling melengkapi sehingga dapat membantu yang lain dengan begitu akan meningkatkan kerjasama antar pimpinan, perawat dan rekan kerja perawat untuk mencapai tujuan rumah sakit.

Kata Kunci : Lingkungan, Pelatihan, Kemampuan, Disiplin Kerja, Kinerja

ABSTRACT

Nurse as one of the health workers in hospitals plays an important role in achieving the goal of health development. The success of health care depends on the participation of nurses in delivering quality care for patients. The purpose of this study was to determine the direct and indirect influence as well as the amount of work environment, job training, and employability and work discipline on the performance of nurses in Prikasih Hospital South Jakarta Year 2016. The method used in this study is quantitative approach that use cross-sectional design. Samples used as many as 80 nurses as respondents. The analytical method used was Structural Equation Model (SEM) using SmartPLS 2.0 and SPSS 20. Results of hypothesis testing by Structural Equation Model (SEM) using smartPLS produce research findings that performance of nurses variable at Hospital South Jakarta Prikasih influenced by work environment (19.57%), job training (22.67%), ability to work (20.51%) and discipline (12.01%) The total direct effect was 74.8%. While the indirect effect of work environment (1.046%), job training (0.198%), and ability to work (0.209%). Therefore the total direct and indirect influences were 76.2%. Model analysis results can explain 99.78% diversity of data and able to assess the phenomenon used in the study, while the 0.22% described other components that do not exist in this study. The result showed a greater effect namely vocational training because training as a form of development capabilities and skills of nurses. The research suggest nurses should be train cross-sectionally in order to complement and helping each other, therefore it could enhance teamwork among leaders, nurses and their colleagues to achieve hospital goals.

Keywords : Environment, Training, Ability, Discipline, Performance Work

1. Dosen Akper Fatmawati

Pendahuluan

Rumah sakit ialah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan individu secara paripurna dengan ketersediaan pelayanan gawat darurat, rawat jalan dan rawat inap (Undang-undang Nomor 44 tahun 2009). Dalam menyelenggarakan pelayanannya, maka rumah sakit wajib menerapkan pelayanan yang sesuai standar pelayanan minimal rumah sakit yang telah ditentukan serta dijalankan dengan mengutamakan kepentingan pasien.¹

Meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap mutu pelayanan kesehatan menyebabkan rumah sakit harus bisa memberikan pelayanan yang baik dan menjaga mutu pelayanan yang diberikan kepada pasien, sebagai bagian integral dari proses pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena pemegang peranan terpenting dalam menentukan baik atau buruknya mutu serta citra rumah sakit ialah pelayanan keperawatan.

Pada sistem pelayanan kesehatan di rumah sakit, selain dokter, perawat serta bidan mempunyai posisi yang sangat penting. Perawat merupakan ujung tombak baik tidaknya pelayanan medis yang diberikan pada pasien, karena selama 24 jam perawat selalu berinteraksi dengan pasien. Pelayanan yang baik timbul sebagai bagian dari komitmen perawat untuk memberikan pelayanan yang baik kepada pasien.²

Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit memegang peranan penting dalam usaha pencapaian tujuan dalam pembangunan kesehatan. Kesuksesan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam pemberian keperawatan dengan kualitas baik bagi pasien.³ Hal ini terkait dengan keberadaan perawat yang melaksanakan tugasnya selama 24 jam dalam melayani pasien, serta jumlah perawat yang mendominasi tenaga kesehatan di rumah sakit, yakni berkisar 40 – 60%.⁴ Dengan demikian, rumah sakit perlu melakukan pengelolaan SDM perawat, yakni kinerja perawat harus lebih diperhatikan.

Keprofesionalan seorang perawat secara nyata bisa terlihat dalam melaksanakan pekerjaan rutin dalam bidang keperawatan sesuai dengan kapasitas dan kompetensi yang ditentukan. Keberhasilan perawatan dalam menjalankan tugas sangat dipengaruhi oleh kondisi perawat itu sendiri. Banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi : lingkungan kerja, disiplin kerja,

kepemimpinan, motivasi kerja, pendidikan, pelatihan kerja, dan kemampuan.⁵

Sering kali efisiensi pelaksanaan organisasi tergantung pada pengelolaan SDM. Hal ini menginginkan setiap pimpinan atau manajer agar bisa memecahkan setiap masalah yang berkaitan dengan SDM atau tenaga kerja, tanpa terkecuali dengan masalah yang berkorelasi dengan lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di sekeliling para pekerja yang berpengaruh pada dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.⁶

Faktor lain yang membuat tenaga kerja ini sangat penting ialah bahwa manusia memiliki daya imajinasi yang tinggi sehingga dapat menghasilkan produk atau jasa yang dapat memberikan rasa kepuasan tersendiri bagi konsumen walaupun sekarang ini tenaga kerja manusia telah banyak digantikan oleh peralatan yang lebih canggih (mesin), tetapi tenaga manusia masih sangat dibutuhkan, karena jika tidak ada manusia yang menjalankan peralatan tersebut maka sekalipun teknologi yang digunakan merupakan teknologi tercanggih akan menjadi hal yang tidak berguna.

Untuk mendapatkan hasil yang baik maka para tenaga kerja harus dibekali pengetahuan dan keterampilan yang cukup karena tenaga kerja memiliki pengaruh terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Berbagai usaha telah atau sedang dan akan terus dilakukan oleh para pimpinan perusahaan, mereka telah menyadari berhasil atau tidaknya tujuan dari perusahaan sangat bergantung pada unsur manusianya, oleh karena itu dalam usaha untuk memperoleh atau meningkatkan kinerja yang cepat, tetapi juga harus didukung usaha yang lain diantaranya melalui pelatihan tenaga kerja.

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu SDM di lingkungan suatu perusahaan. Tenaga kerja yang baik yang baru ataupun yang sudah lama bekerja perlu mengikuti pelatihan kerja karena adanya daya tuntutan dari pekerjaan yang bisa berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya.

Selain itu, untuk dapat mewujudkan tercapainya pelayanan yang berkualitas diperlukan tenaga keperawatan yang profesional, mempunyai kemampuan intelektual, interpersonal dan teknikal, bekerja berdasarkan standar praktek, memperhatikan kaidah etik dan moral.⁷

Sebaik apapun sebuah rencana yang dibuat dalam organisasi serta sarana teknologi

canggih yang dipunyai perusahaan, jika SDM nya tidak bisa melaksanakan tugas yang diwajibkan, maka tujuan organisasi tidak tercapai. Secara umum dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seseorang dan pelatihan yang pernah diikutinya mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan, sehingga untuk menilai tingkat kemampuan pegawai biasanya dilihat dari jenis dan tingkat pendidikannya. Mengetahui keterampilan individu dalam organisasi adalah hal terpenting, karena akan mempermudah suatu organisasi dalam penempatan pekerjaannya pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya.

Dalam sebuah organisasi, disiplin ialah sesuatu yang besar manfaatnya baik bagi kepentingan organisasi tersebut maupun bagi para karyawannya. Adanya kedisiplinan kerja bagi suatu organisasi akan menjadi jaminan bagi terpeliharanya tata tertib, peraturan dan kelancaran dalam melaksanakan tugas, sehingga hasil yang diperoleh maksimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Untuk meraih pencapaian hasil kinerja perawat yang baik, diperlukan disiplin kerja yang tinggi sebab, tanpa adanya kedisiplinan pelaksanaan pekerjaannya, maka ada kemungkinan terjadinya penyelewengan karena karyawan lalai dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian kecenderungan masyarakat untuk memanfaatkan fasilitas kesehatan milik swasta kelihatannya terus meningkat.

Dalam pencapaian sasaran yang diharapkan manajemen, rumah sakit menginginkan para karyawannya untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Pasien yang datang untuk mendapatkan pelayanan medis, baik itu layanan rawat jalan ataupun rawat inap akan memberikan reaksi positif terhadap pelayanan yang baik, sehingga mampu meningkatkan kunjungan pasien ke rumah sakit. Hasil akhir dari keberhasilan pelayanan rumah sakit dapat dilihat dari tingkat *Bed Occupancy Rate* (BOR). Semakin tinggi tingkat BOR yang dicapai rumah sakit, dapat dijadikan indikator untuk menilai kinerja perawat dalam perawatan beserta pengobatan pasien. Kinerja para karyawan sangat penting dalam pencapaian prestasi suatu organisasi, maka diperlukan kajian terhadap faktor-faktor yang bisa melaksanakan peningkatan kinerja para

karyawan sebagai penunjang keberhasilan rumah sakit di masa datang.⁸

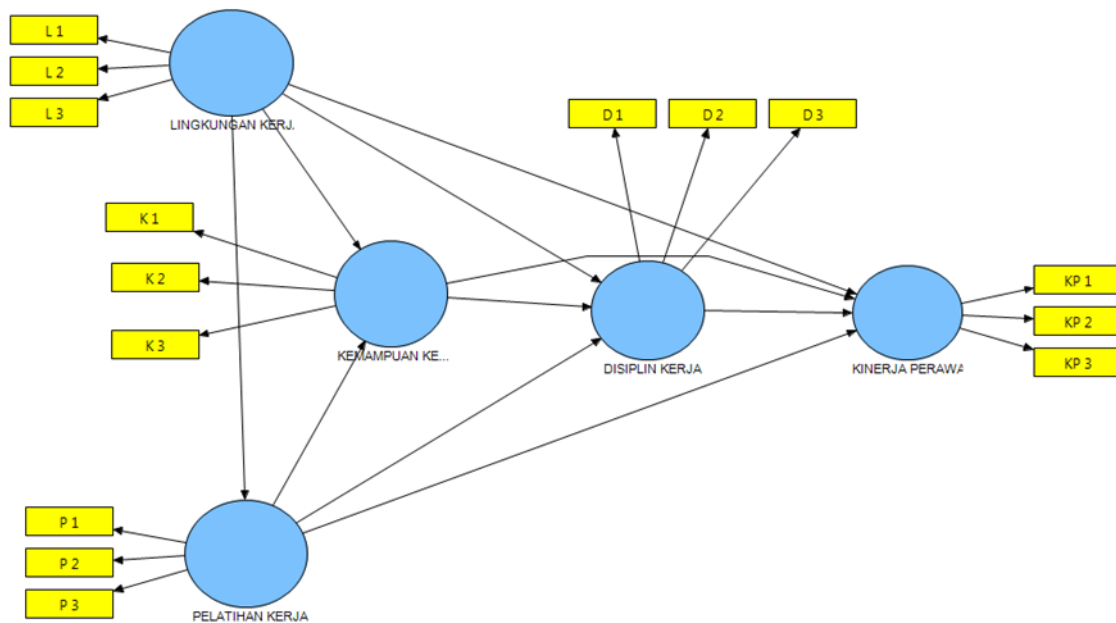
Perkembangan Pelayanan Kesehatan di RS Prikasih sangat pesat saat ini dengan kapasitas 140 Tempat tidur yang terdiri dari *Emergency*, Rawat jalan, Rawat Inap, HCU, ICU, OK, Perinatologi dan Kebidanan. Untuk itu perlu didukung dengan sarana dan prasarana serta SDM yang baik dan kompeten khususnya di bidang keperawatan karena pelayanan keperawatan sebagai komponen yang sering digunakan dalam penentuan indikator dari mutu Rumah Sakit dan juga sebagai ujung tombak terhadap citra RS dari pelayanan kesehatan itu sendiri.

Studi pendahuluan yang dilakukan di RS Prikasih dari bulan Desember 2015, Didapatkan informasi bahwa sebelumnya belum pernah dilakukan penelitian mengenai pengaruh Lingkungan kerja, pelatihan kerja, kemampuan kerja, serta disiplin kerja terhadap kinerja perawat. Berdasarkan informasi yang peneliti terima dari hasil wawancara dengan kepala divisi SDM secara langsung mengenai penilaian kinerja yang selama ini dilakukan. Meskipun tidak terlalu detail dan lengkap informasi yang diperoleh cukup membantu peneliti mendapatkan gambaran dan perbandingan dengan penilaian kinerja. Penilaian kinerja RS Prikasih selama ini dilihat dari evaluasi kinerja di setiap masa kontrak, penguasaan lingkup kerja serta pencapaian target kinerja.

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini ialah mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung serta besarnya lingkungan kerja, pelatihan kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat di RS Prikasih Jakarta Selatan Tahun 2016.

Metode

Penelitian ini adalah penelitian survei yang bersifat analitik dengan desain *cross sectional* dengan alasan bahwa penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu yang bersamaan dan bertujuan untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis yaitu untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung serta besarnya antara Lingkungan Kerja, pelatihan kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan Tahun 2016. Yang digambarkan dalam kerangka konsep berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konsep *Structural Equation Modeling*

Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat yang bertugas di Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan sebanyak 136 orang. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah termasuk dalam pengambilan sampel secara acak (*Probability sampling*) yaitu *proporsional stratified random sampling* dengan mengambil data secara proporsi atau persentase yang disesuaikan dengan jumlah perawat di masing-masing ruangan perawatan. Sesuai skala analisis yang digunakan yaitu *Structural Equation Modelling* (SEM) maka penentuan sampel yang representatif adalah jumlah indikator dikalikan 5 hingga 10 kelipatan dari jumlah indikator yang akan diteliti.⁹

Sehingga dalam hal ini besaran sampel yang diambil masih berada dalam kisaran 75 hingga 150, dan peneliti mengambil sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 sampel. Kriteria inklusi dan eksklusi sampel dalam penelitian ini adalah: (1) Kriteria inklusi yaitu, Bersedia menjadi responden, perawat yang tidak sedang cuti atau sakit dan tidak sedang menjalani pendidikan, latar belakang pendidikan minimal D3 Keperawatan. (2) Kriteria Eksklusi adalah kriteria inklusi yang karena keadaan tertentu dikeluarkan dari kriteria inklusi. Keadaan tersebut adalah: Responden tiba-tiba sakit, Responden yang menolak untuk ikut penelitian atau sedang dalam status cuti kerja dan responden pindah ke rumah sakit lain karena tugas atau mutasi sementara.

Metode pengukuran baik variabel endogen dan variabel eksogen yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala interval, sedangkan teknik pengukurannya menggunakan *semantic differential*, yang mempunyai skala 5 point. Pada skala ini sifat positif diberi nilai paling besar dan sifat negatif diberi nilai paling kecil tetap dipertahankan, demikian juga prinsip menggabungkan positif-negatif dan negatif-positif. Alasan pemilihan skala diferensial semantik yaitu berisikan serangkaian karakteristik bipolar (dua kutub).¹⁰

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan *software smartPLS*. PLS adalah model persamaan *structural equation modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian (*variance*).⁹

Data penelitian ini akan disajikan dalam bentuk (1) penyajian komposisi dan frekuensi dari sampel. Data yang disajikan pada awal hasil analisis adalah berupa gambaran atau deskripsi mengenai sampel, dimana penjelasan juga disertai ringkasan berupa tabel dari deskripsi yang utama. Hal ini dilakukan untuk membantu pembaca lebih mengenal karakteristik dari responden dimana data penelitian tersebut diperoleh. (2) penyajian analisa SEM (*Structural Equation Modelling*). Data penyajian analisis SEM dari pengolahan data *output* yang menggunakan bantuan SPSS 20 dan *SmartPLS* 2.0, disajikan dalam diagram, tabel dan lain-lain.

Hasil

Penyajian hasil penelitian disusun berdasarkan sistematika yang dimulai dengan gambaran analisis univariat yang bertujuan untuk melihat distribusi frekuensi variabel dependen dan independen. Sedangkan analisis bivariat untuk melihat pengaruh antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Kemudian diakhir penelitian ini diberikan gambaran analisis SEM untuk menjelaskan hubungan yang kompleks dari beberapa variabel yang diuji dalam penelitian ini.

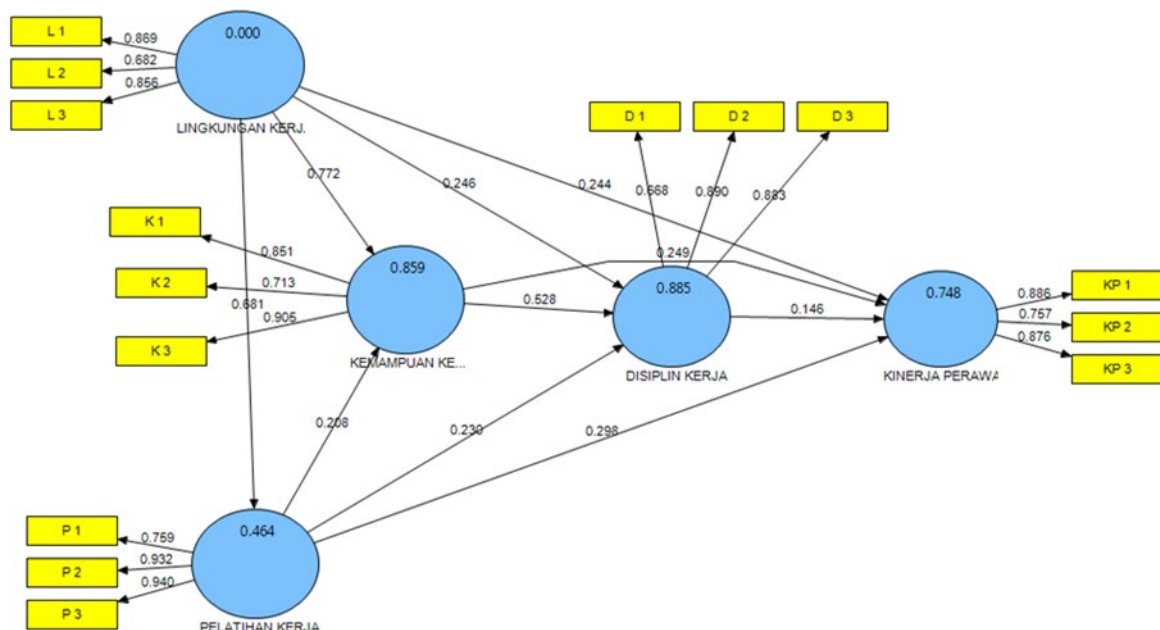
Jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 80 orang perawat yang bertugas di RS. Prikasih. Penilaian diisi oleh responden untuk menilai pengaruh lingkungan kerja, pelatihan kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat. Pengiriman kuesioner langsung kepada perawat yang dimaksud. Data penelitian dikumpulkan selama satu bulan yaitu pada bulan Januari 2016.

Dari 80 responden, sebagian besar responden mayoritas berjenis kelamin wanita sebanyak 61 orang (76%), sedangkan responden dengan jenis kelamin pria sebanyak 19 orang (24%). Berdasarkan usia, responden yang berusia 20-29 tahun sebanyak 53 orang (66%), sedangkan responden dengan usia 30 – 35 tahun sebanyak 19 orang (24%) dan usia lebih dari 35 tahun sebanyak 18 orang (10%). Tingkat pendidikan responden yang berpendidikan D3 atau akademi sebanyak 68

orang (85%) dan responden berpendidikan sarjana sebanyak 12 orang (15%). Sedangkan berdasarkan masa kerja sebagian besar responden bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 33 orang (41%), sedangkan responden yang bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 47 orang (59%).

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah dengan pendekatan Analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) yang merupakan salah satu analisis *multivariate* yang dapat menganalisis hubungan variabel secara kompleks. Analisis ini pada umumnya digunakan untuk penelitian-penelitian yang menggunakan banyak variabel, dilakukan untuk menjelaskan secara menyeluruh hubungan antar variabel yang ada dalam penelitian.

SEM digunakan bukan untuk merancang suatu teori, tetapi lebih ditujukan untuk memeriksa dan membenarkan suatu model. Syarat utama menggunakan SEM adalah untuk membangun suatu model hipotesis yang terdiri dari model struktural dan model pengukuran dalam bentuk diagram jalur yang berdasarkan justifikasi teori. SEM adalah merupakan sekumpulan teknik-teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan secara simultan. Hubungan itu dibangun antara satu atau beberapa variabel independen. Beberapa penguji *Confirmatory factor analysis* masing-masing variabel laten adalah sebagai berikut :



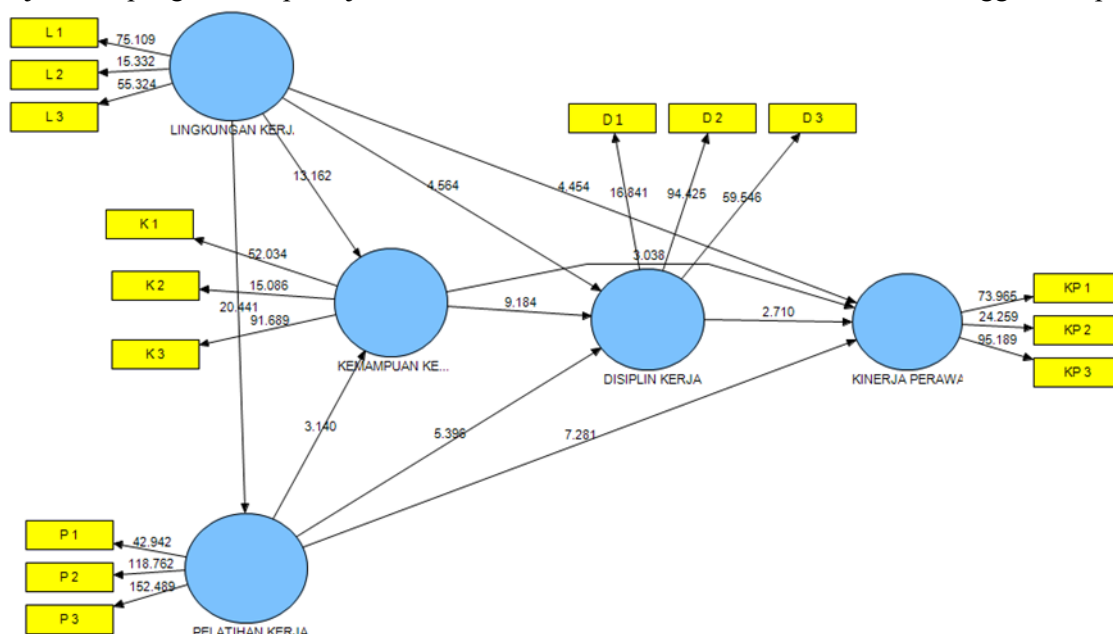
Gambar 2. Output PLS (Loading Factors)

Evaluasi Outer Model

Dari gambar 2 tersebut terlihat bahwa nilai faktor loading telah memenuhi persyaratan yaitu nilai *loading factors* diatas 0,5. Suatu indikator reflektif dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* diatas 0,5 terhadap konstruk yang dituju berdasarkan pada *substantive content*-nya dengan melihat signifikansi dari *weight* ($t = 1,96$). Untuk variabel kinerja terdiri dari indikator kualitas kerja, kreativitas, dan tanggung jawab, sedangkan variabel lingkungan kerja terdiri dari indikator suasana kerja, tersedianya fasilitas, dan keamanan kerja. Untuk indikator pelatihan kerja terdiri dari indikator meningkatkan pengetahuan, meningkatkan keahlian dan pengembangan sikap. Sementara itu, untuk variabel kemampuan kerja terdiri dari indikator ketelitian kerja, keterampilan kerja dan penguasaan pekerjaan. Kemudian

untuk variabel disiplin kerja terdiri dari indikator ketaatan peraturan, ketaatan pada standar kerja, dan kepatuhan terhadap instruksi atasan.

Setelah data penelitian dimasukkan kemudian di-run maka hasilnya dapat dilihat pada gambar di atas yang menunjukkan semua indikator memiliki *loading factor* > 0.5, berarti semua indikator merupakan indikator yang valid untuk mengukur konstraknya. Dengan demikian semua indikator atas variabel laten lolos uji validitas. Standar suatu variabel teruji reliabel adalah nilai *Composite Reliability* harus diatas uji > 0.70. terlihat bahwa *composite reliability* masing-masing konstruk > 0.70, berarti semua konstruk penelitian reliabel. Dibandingkan prediksi terhadap indikator lainnya dengan melihat nilai *cross loading*. Nilai AVE untuk semua konstruk lebih besar dari 0.5 sehingga disimpulkan



Gambar 3. Inner Model (T-Statistic)

bahwa evaluasi pengukuran model memiliki *discriminant validity* yang baik atau valid dalam mengukur konstruk.

Nilai *Cronbach's Alpha* sebagian besar memiliki nilai lebih besar dari 0.70 sehingga dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

Nilai *LV Correlation* lingkungan kerja terhadap kinerja adalah 0.803041, pelatihan kerja terhadap kinerja 0.761046, Kemampuan kerja terhadap kinerja 0.824598, dan disiplin kerja terhadap kinerja adalah 0.824692.

Evaluasi Inner Model

Dari gambar 3 di atas menyatakan bahwa nilai T statistik direfleksikan terhadap variabelnya sebagian besar > 1.96, sehingga menunjukkan blok indikator berpengaruh positif dan signifikan untuk merefleksikan variabelnya. *Inner Model* disebut juga dengan model struktural dapat dievaluasi dengan melihat Uji nilai *R Square*, Uji hipotesis T-Statistik, pengaruh variabel langsung dan tidak langsung dan *Predictive Relavance* (Nilai *Q Square*).

Berdasarkan *output SmartPLS* nilai *R Square* Kinerja adalah 0.747728, artinya bahwa 74.7% dari varians kinerja dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam variabel lingkungan kerja, pelatihan kerja, kemampuan kerja, dan disiplin kerja. Sedangkan nilai *R Square* Pelatihan kerja sebesar 0.464118 yang artinya bahwa 46.4% dari varians pelatihan kerja dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam variabel lingkungan kerja. Nilai *r square* pada variabel kemampuan kerja sebesar 0.858686 (85.8%) dan sisanya 14.2% dipengaruhi faktor lain. Nilai *r square* pada variabel Disiplin kerja sebesar 0.885023 (88.5%) dan sisanya 11.5% dipengaruhi faktor lain.

Ada sepuluh hubungan variabel yang nilai *T* statistiknya lebih besar dari 1.96, yaitu variabel lingkungan kerja terhadap kinerja perawat 4.453657, Pelatihan kerja terhadap

kinerja perawat 7.281103, Disiplin kerja perawat terhadap kinerja perawat 2.710445, lingkungan kerja terhadap Disiplin kerja perawat 4.563764, kemampuan kerja perawat terhadap Disiplin kerja perawat 9.183779, Pelatihan kerja terhadap Disiplin kerja perawat 5.396353, lingkungan kerja terhadap kemampuan kerja perawat 13.162407, Pelatihan kerja terhadap kemampuan kerja perawat 3.140122, lingkungan kerja terhadap Pelatihan kerja 20.440869. sehingga *H₀* ditolak karena nilai *T*-Statistic tersebut berada jauh diatas nilai kritis (1,96) sehingga signifikan pada α 5%. Selanjutnya berdasarkan pola hubungan antar variabel yang digambarkan dalam kerangka konsep, ada hubungan yang bersifat langsung dan tidak langsung.

Tabel 1
Persentase Pengaruh Antar Variabel Terhadap Variabel Kinerja perawat

Sumber	<i>LV</i> <i>Correlation</i>	<i>Direct</i> <i>Path</i>	<i>Indirect Path</i>	Total	<i>Direct</i> %	<i>Indirect</i> %	%Total
Lingkungan Kerja	0.803041	0.243759	0.5593	0.8030	19.57%	1.046%	20.62%
Pelatihan Kerja	0.761046	0.297907	0.1014	0.3993	22.67%	0.198%	22.870%
Kemampuan Kerja	0.824598	0.248771	0.0768	0.3256	20.51%	0.209%	20.722%
Disiplin Kerja	0.824692	0.145657	-	0.1457	12.01%	0.000%	12.012%
Total					74.8%	1.452%	76.2%

Sumber: Data penelitian diolah menggunakan *SmartPLS 2.0, 2016*

Dari tabel di atas dapat dilihat hubungan langsung dan tidak langsung yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja perawat. Hasil uji koefisien parameter antara lingkungan kerja terhadap kinerja perawat menunjukan terdapat pengaruh langsung sebesar 19.57%, pelatihan kerja terhadap kinerja perawat menunjukan terdapat pengaruh langsung sebesar 22.67%, kemampuan kerja terhadap kinerja perawat menunjukan terdapat pengaruh langsung sebesar 20.51% dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat menunjukan terdapat pengaruh langsung sebesar 12.01%.

Sedangkan untuk pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja perawat sebesar 1.046%, pengaruh

tidak langsung antara pelatihan kerja terhadap kinerja perawat sebesar 0.198%, pengaruh tidak langsung antara kemampuan kerja terhadap kinerja perawat sebesar 0.209% sedangkan untuk pengaruh tidak langsung antara Disiplin kerja terhadap kinerja perawat sebesar 0,00%.

Sehingga dari masing-masing pengaruh langsung variabel laten eksogen tersebut apabila secara bersama-sama menunjukan kesesuaian dengan *R square* atau dengan kata lain hal ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja, pelatihan kerja, kemampuan kerja dan Disiplin kerja sebesar (19.57% + 22.67% + 20.51% + 12.01) = **74.8%**.

Nilai *Q-Square* (*predictive relevance*) sebesar 99.78%, artinya model secara refresentatif mampu menjelaskan keragaman

serta mampu mengkaji fenomena yang ada di dalam penelitian ini, sedangkan 0.22% dijelaskan komponen lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Antara Variabel Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Prikasih.

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Prikasih menunjukkan terdapat pengaruh langsung sebesar 19.57%, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Prikasih melalui kemampuan kerja dan disiplin kerja perawat Rumah Sakit Prikasih sebesar 1.046%. Nilai T-Statistic sebesar 4.454 dan signifikan pada $\alpha=5\%$. Nilai T-Statistic tersebut berada jauh diatas nilai kritis (1,96). Berdasarkan hasil uji tersebut dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung lingkungan kerja lebih besar nilainya dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung dan signifikan ada pengaruh yang positif dari kedua variabel tersebut. Nilai T-statistik menunjukan, bahwa ada pengaruh langsung dan tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Prikasih tahun 2016.

Hasil penelitian menunjukkan, terdapat pengaruh yang positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja Perawat. Sehingga apabila lingkungan kerja Perawat kondusif maka dapat meningkatkan pula kinerja Perawat dalam secara langsung maupun secara tidak langsung melalui kemampuan dan disiplin kerja, begitupun sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak kondusif atau tidak diperhatikan dapat menurunkan kinerja Perawat secara langsung dan tidak langsung.

Dari ketiga indikator ukur yang dimiliki variabel lingkungan kerja Perawat, semua indikator mampu menjelaskan variabel lingkungan kerja Perawat yaitu tersedianya fasilitas, keamanan dan suasana kerja, hal ini dibuktikan oleh teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan fisik dan nonfisik (psikologis) ditempat kerja seseorang di dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.¹¹ Kondisi lingkungan kerja yang berbeda pada setiap organisasi dapat memberikan tingkat kepuasan yang berbeda pula bagi pegawai, sehingga prestasi kerja dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan padanya juga berbeda. Usaha penyelesaian

untuk memperbaiki metode kerja dalam suatu organisasi atau tempat kerja yang lain adalah menjamin agar para pegawai dapat bekerja dan melaksanakan tugasnya dalam keadaan yang memenuhi persyaratan, sehingga mereka dapat melakukan tugasnya tanpa mengalami hambatan. Menurut penelitian bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor (1) Kondisi bangunan dan ruang, (2) Kondisi halaman dan kebun, (3) Lokasi atau letak tempat kerja (Puskesmas), (4) Fasilitas kerja dan (5) Keamanan Kerja.¹²

Berdasarkan penelitian sebelumnya, ditemukan bahwa keamanan memberikan ketenangan kepada semua pegawai dalam melaksanakan tugasnya.¹³ Terciptanya keamanan dapat memberikan semangat bekerja yang lebih baik tanpa kekhawatiran akan adanya hambatan karir yang berkaitan ketidakadilan dari pimpinan. Tidak terjadinya kehilangan barang milik perorangan maupun milik puskesmas dapat meningkatkan rasa kebersamaan dan menghilangkan rasa kecugraan diantara sesama pegawai.

Hal yang sama pernah diteliti bahwa hubungan kerja dan suasana kerja yang baik, dimana satu sama lain merasa dihargai dapat meningkatkan persatuan dan kesatuan pegawai.¹⁴ Dengan persatuan dan kesatuan yang makin kokoh dapat meningkatkan produksi puskesmas karena semua pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi. Keberadaan pemimpin harus mampu mengembangkan kekeluargaan yang makin baik.

Sehingga penulis menganalisis dalam penelitian ini, bahwa kondisi lingkungan kerja yang berbeda pada setiap organisasi (rumah sakit) dapat memberikan tingkat kepuasan yang berbeda pula bagi pegawai, sehingga prestasi kerja dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan padanya juga berbeda. Yang harus diusahakan untuk memperbaiki metode kerja dalam suatu organisasi atau tempat kerja yang lain adalah menjamin agar para pegawai dapat bekerja dan melaksanakan tugasnya dalam keadaan yang memenuhi persyaratan, sehingga mereka dapat melakukan tugasnya tanpa mengalami hambatan. Penulis juga berpendapat bahwa peningkatan kinerja tidak lepas dari faktor lingkungan kerja perawat akan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya.

Pengaruh Antara Variabel Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Prikasih.

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara pelatihan kerja terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Prikasih menunjukkan terdapat pengaruh langsung sebesar 22.67%, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung pelatihan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Prikasih melalui kemampuan dan disiplin kerja perawat Rumah Sakit Prikasih sebesar 0.198%. Nilai T-Statistic sebesar 7.281 dan signifikan pada $\alpha=5\%$. Nilai T-Statistic tersebut berada jauh diatas nilai kritis (1,96).

Berdasarkan hasil uji tersebut dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung pelatihan kerja lebih besar nilainya dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung dan signifikan ada pengaruh yang positif dari kedua variabel tersebut. Nilai T-statistik menunjukan, bahwa ada pengaruh langsung dan tidak langsung antara pelatihan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Prikasih tahun 2016.

Hasil penelitian menunjukkan, terdapat pengaruh yang positif dari pelatihan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Prikasih. Sehingga apabila pelatihan kerja perawat Rumah Sakit Prikasih ditingkatkan maka dapat meningkatkan pula kinerja perawat Rumah Sakit Prikasih dalam secara langsung maupun secara tidak langsung melalui kemampuan dan disiplin kerja, begitupun sebaliknya apabila pelatihan kerja menurun atau tidak diperhatikan dapat menurunkan kinerja perawat Rumah Sakit Prikasih secara langsung dan tidak langsung.

Dari ketiga indikator ukur yang dimiliki variabel pelatihan kerja Perawat Rumah Sakit Prikasih, semua indikator mampu menjelaskan variabel pelatihan kerja Perawat Rumah Sakit Prikasih yaitu meningkatkan pengetahuan, meningkatkan keahlian dan pengembangan sikap, hal ini dibuktikan oleh teori yang memperkuat yaitu dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, keahlian, pengetahuan, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang.¹⁵ Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor pengetahuan, keahlian dan pengembangan sikap

Indikator pengembangan sikap memiliki tingkat signifikan yang paling tinggi dibandingkan indikator lainnya pada pelatihan kerja Rumah Sakit Prikasih, sehingga patut mendapatkan intervensi sesuai harapan perawat Rumah Sakit Prikasih untuk meningkatkan dorongannya terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Prikasih. Dalam sebuah organisasi (rumah sakit) yang menerapkan

metode pelatihan kerja bagi kemajuan sumber daya manusia serta kepentingan perusahaan, di mana para karyawan di tuntut untuk memberikan pelayanan secara profesional serta dedikasi tinggi, Dengan adanya pelatihan akan dapat menimbulkan perubahan dalam kebiasaan bekerja, termasuk pengembangan sikap dalam bekerja sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).

Pada umumnya pelatihan kerja perawat banyak dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengetahuan, pengalaman dan kesungguhan bekerja. Perbedaan individu sangat mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja, dengan demikian maka kinerja merupakan suatu proses yang digunakan dalam mencapai hasil kerja seseorang berdasarkan potensi yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang berjudul pengaruh program pelatihan terhadap kinerja bidan pada KUD Trisula di Kota Majalengka. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan adanya kinerja pada KUD Trisula antara lain adalah karena sumber daya yang dimiliki organisasi terbatas / langka maka perlu dialokasikan. Dalam alokasi sumber daya tersebut suatu kelompok mungkin menerima dari kelompok yang lain.¹⁶

Menurut peneliti, tujuan pelatihan pada hakekatnya untuk meningkatkan *job performance* pada posisi jabatannya sekarang. Jika *level of performance* meningkat maka berarti peningkatan produktivitas kerja dan pada akhirnya meningkatkan keuntungan bagi rumah sakit. Dengan pelatihan juga diharapkan adanya kualitas maupun kuantitas dalam bentuk produk atau jasa yang dihasilkan. Perawat yang telah mengikuti program pendidikan dan pelatihan akan mempunyai pengetahuan yang lebih baik dan akan memperkecil kesalahan dalam kegiatan operasionalnya. Selain itu dapat mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan di masa datang. Pendidikan dan pelatihan perawat dapat membantu perusahaan untuk mengisi atau memenuhi kebutuhan dan persyaratan personil masa depan. Tujuan pelatihan lainnya perawat akan lebih menguasai pekerjaan dan dapat membantu menghindari terjadinya kecelakaan-kecelakaan dalam bekerja, membantu meningkatkan inisiatif dan kreativitas para perawat serta membantu mengadakan tindakan preventif untuk menghadapi ketinggalan zaman akibat dari kemajuan teknologi.

Dasar pemikiran penulis untuk menghubungkan antara pelatihan dengan kinerja perawat adalah bahwa program pelatihan ini berasal dari elemen-elemen yang mendukungnya yakni pelatihan dan sumber daya manusia, dimana pelatihan berarti peningkatan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan untuk pencapaian hasil kerja yang optimal sedangkan produktivitas tenaga kerja mengandung arti perbaikan pencapaian produksi melalui sumber daya manusia yang tersedia. Pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan di Rumah Sakit Prikasih diharapkan selalu berjalan dengan baik dan dapat terus meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap perawatnya dalam melaksanakan tugas yang dilimpahkan kepadanya sehingga kinerja perawat tersebut akan meningkat dan akan berdampak pada peningkatan kinerja perawat Rumah Sakit Prikasih. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan mendapatkan program pelatihan maka perawat akan dapat meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Antara Variabel Kemampuan Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Prikasih.

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara kemampuan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Prikasih menunjukkan terdapat pengaruh langsung sebesar 20.51% terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Prikasih, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung kemampuan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Prikasih melalui disiplin kerja sebesar 0.209%. Kemampuan berpengaruh positif terhadap Kinerja perawat Rumah Sakit Prikasih sebesar 0.325 dan nilai T-Statistik signifikan sebesar 3.038 pada $\alpha=5\%$. Nilai T-Statistic tersebut berada jauh diatas nilai kritis (1,96). Berdasarkan hasil uji tersebut dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung kemampuan kerja lebih besar nilainya dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung dan signifikan ada pengaruh yang positif dari kedua variable tersebut. Nilai T-statistik menunjukan, bahwa ada pengaruh langsung dan tidak langsung antara kemampuan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Prikasih tahun 2016.

Dari ketiga indikator ukur yang dimiliki variabel kemampuan perawat, semua indikator mampu menjelaskan variabel kemampuan perawat yaitu keterampilan, ketelitian dan penguasaan pekerjaan, hal ini membuktikan teori yang menyatakan bahwa kemampuan

dipengaruhi oleh keyakinan, ketrampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian dan isu emosional.¹⁷ Hasil ini juga membuktikan penelitian para ahli ekonomi maupun akademis, kinerja banyak faktor yang mempengaruhinya seperti kemampuan kerja. Teori tersebut dipertegas oleh teori lainnya, yang dinyatakan dalam buku yang sama bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh kemampuan kerja, pengalaman dan kemampuan juga faktor lingkungan yang turut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja perawat.¹⁸

Teori lain yang memperkuat pernyataan tersebut adalah menurut Moon (1994) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, pelatihan kerja sumber daya, lingkungan kerja serta kemampuan kerja.¹¹ Teori tersebut juga didukung dalam buku yang sama bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh kemampuan kerja, pengalaman dan lingkungan juga faktor kemampuan kerja yang turut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.¹⁸ Hal yang sama juga dibuktikan dalam penelitian, bahwa ada pengaruh positif antara karakteristik individu dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.¹⁹ Begitu juga hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang menyatakan bahwa pengaruh kemampuan dan kemampuan kerja pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai.²⁰

Indikator penguasaan pekerjaan memiliki tingkat signifikan yang paling tinggi dibandingkan indikator lainnya pada keterampilan kerja dan ketelitian kerja perawat, sehingga patut mendapatkan intervensi sesuai ketentuan untuk menjadi perawat diperlukan ketrampilan bekerja. Hasil penelitian menunjukkan, terdapat pengaruh yang positif dari kemampuan terhadap kinerja perawat di lingkungan Rumah Sakit Prikasih. Sehingga apabila kemampuan ditingkatkan maka dapat meningkatkan pula kinerja perawat di lingkungan Rumah Sakit Prikasih secara langsung maupun secara tidak langsung melalui disiplin kerja, begitupun sebaliknya apabila kemampuan menurun dapat menurunkan kinerja perawat Rumah Sakit Prikasih secara langsung dan tidak langsung.

Penulis menganalisis bahwa efektifitas perawat bekerja secara optimal dipengaruhi oleh seberapa mampu perawat tersebut menguasai keterampilan dan ketelitian kerja untuk membentuk kemampuan kerja yang memadai. Selain itu, faktor kesangupan kerja juga mempunyai peran penting dalam mendorong perawat untuk mencapai tujuan.

Melalui fungsinya, perawat harus mampu menyelaraskan kemampuan, ketrampilan dan sumber daya dengan tujuan Rumah Sakit Prikasih.

Pengaruh Antara Variabel Disiplin kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan.

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara disiplin kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Prikasih menunjukkan terdapat pengaruh langsung sebesar 12.01%. sedangkan untuk pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Prikasih tidak ada nilai yang mempengaruhinya. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Prikasih. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara disiplin kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Prikasih menunjukkan ada pengaruh positif 0,1457 dan nilai T-Statistik signifikan sebesar 2.710 pada $\alpha=5\%$. Nilai T-Statistic tersebut berada jauh diatas nilai kritis (1,96).

Berdasarkan hasil uji tersebut dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung disiplin kerja lebih besar nilainya dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung dan signifikan ada pengaruh yang positif dari kedua variable tersebut. Nilai T-statistik menunjukan, bahwa ada pengaruh langsung dan tidak langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Prikasih tahun 2016. Hasil penelitian menunjukkan, terdapat pengaruh yang positif dari disiplin kerja terhadap kinerja perawat. Sehingga apabila disiplin kerja perawat ditingkatkan maka dapat meningkatkan pula kinerja perawat secara langsung maupun secara tidak langsung, begitupun sebaliknya apabila disiplin kerja menurun dapat menurunkan kinerja perawat secara langsung dan tidak langsung. Perawat yang disiplin adalah perawat yang mentaati peraturan rumah sakit dan peraturan profesi keperawatan. Perawat yang selalu ada tepat waktu untuk pasien sangat memberikan kepuasan terhadap pasien akan pelayanan rumah sakit. Dimana perawat selalu datang tepat waktu, selalu melakukan kunjungan ke pasien secara rutin, memberikan pengobatan sesuai dengan aturan medis, datang tepat waktu saat pasien memerlukan pertolongan perawat.

Dari ketiga indikator ukur yang dimiliki variabel disiplin kerja perawat, semua indikator mampu menjelaskan variabel disiplin kerja perawat yaitu ketaatan peraturan, ketaatan pada standar kerja dan kepatuhan

terhadap instruksi atasan, hal ini dibuktikan oleh teori yang menyatakan bahwa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi adalah ketaatan peraturan, ketegasan sanksi dan keteladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.²¹

Indikator ketaatan pada standar kerja memiliki tingkat signifikan yang paling tinggi dibandingkan indikator lainnya pada disiplin kerja perawat, sehingga patut mendapatkan intervensi sesuai harapan perawat, bahwa imbalan dapat meningkatkan dorongannya bekerja lebih baik dan secara langsung dapat meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit Prikasih.

Penulis menganalisis bahwa kedisiplinan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien sangat berpengaruh besar terhadap kinerja perawat dan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan rumah sakit terhadap kliennya. Juga hal ini berpengaruh terhadap proses penyembuhan pasien. Kedisiplinan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien secara psikologis sangat membantu dalam memberikan kenyamanan dan keamanan kepada pasien sehingga pasien sangat terbantu dalam proses penyembuhan sakit yang diderita. Perasaan nyaman dan aman ini timbul karena perawat yang selalu ada.

Kesimpulan

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat 10 hubungan variabel berpengaruh signifikan secara positif dengan taraf $\alpha = 5\%$ ($0,05 = \text{confidence } 95\%$) dan sampel 80 orang pada model akhir yang dimodifikasi. Terbentuk 4 variabel (Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja) yang memiliki pengaruh langsung dengan *goodness of fit* yang signifikan terhadap variabel Kinerja Perawat. Variabel Pelatihan kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh positif, dengan T_{hitung} sebesar 7,281 di atas nilai T_{tabel} (1,96). Presentase pengaruh semua variabel terhadap kinerja perawat dalam model ini sebesar 76.2%, yang terdiri dari pengaruh langsung sebesar 74.8% dan pengaruh tidak langsung sebesar 1.452%. Nilai *Q-Square* (*predictive relevance*) sebesar 99.78%, artinya model secara representatif mampu menjelaskan keragaman serta mampu mengkaji fenomena

yang ada di dalam penelitian ini, sedangkan 0.22% dijelaskan komponen lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian ini, maka saran-saran dalam penelitian selanjutnya yaitu adanya pengaruh baik pelatihan kerja terhadap kinerja perawat, Untuk mengoptimalkan program pelatihan keperawatan di Rumah Sakit Prikasih sebaiknya perawat dilatih lintas bagian agar dapat saling melengkapi sehingga jika salah satu bagian mengalami masalah maka perawat lainnya akan dapat membantu dengan begitu akan meningkatkan kerjasama antar pimpinan, perawat dan rekan kerja perawat untuk mencapai tujuan rumah sakit, selain itu masing-masing perawat akan memiliki pengetahuan dan pengalaman baru karena berada pada posisi yang baru pula.

Daftar Pustaka

1. Kemenkes RI. Profil kesehatan Indonesia. Jakarta : Kemenkes RI; 2010
2. Kuntjoro,T. Pengembangan manajemen kinerja perawat dan bidan sebagai strategi dalam meningkatkan mutu klinis. Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan, 2005 ; 08 (03) : 149-54.
3. Potter, P.A. & Perry, A. G. Fundamental of nursing: concepts, process and practice, Harcourt Australia : Mosby; 2005
4. Swansburg, Russel, C. Pengantar kepemimpinan dan manajemen keperawatan. Alih bahasa Suharyati, S. Editor Monica Ester. Jakarta : EGC; 2009
5. Sutrisno. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenada Group; 2011
6. Nitisemito, Alex. Manajemen Personalial. Jakarta : Ghalia Indonesia; 2008
7. Hamid, Achir Yani S. Buku ajar riset keperawatan : konsep, etika dan instrumen. Jakarta : EGC; 2008
8. Gibson, James L et al. Organizations (Behavior, Structure, Processes), Twelfth Edition, McGrow Hill; 2006
9. Ghozali, Imam. Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square. Semarang : Badan Penerbit UNDIP; 2006
10. Sugiyono. Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : CV Alfabeta; 2012
11. Hafizurrachman. Manajemen pendidikan dan kesehatan. Jakarta : Sagung Seto; 2009
12. Soehardi, Sigit. Perilaku organisasi. Fakultas ekonomi, Universitas Sarjanawiyata. Yogyakarta; 2003
13. Rahman, Yansyah Ali. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada RS Bunda Palembang. Universitas Bina Darma Palembang. Jurnal Riset 21 November 2012
14. Agung. N. Dkk. Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Vol. 6 No.2 Agustus 2012
15. Rivai, Veithzal. Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan (edisi kedua). Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada; 2009
16. Ramadhan, Ilham. Pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada KUD Trisula di Kabupaten Majalengka. Universtas Widyatama; 2009
17. Uno, Hamzah B. Teori motivasi dan pengukurannya ; Analisis di bidang pendidikan. Jakarta : Bumi Aksara; 2008
18. Usman. Manajemen teori, praktek dan riset pendidikan. Jakarta : PT Bumi Aksara; 2006
19. Agus, Benny Setiono. Pengaruh karakteristik organisasi, karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dalam aplikasi administrasi ; media analisa, masalah administrasi. Vol. 2 No. 2 Desember, FIA Hang Tuah, Surabaya; 2001
20. Suparti, Padmi. Analisis kinerja bidan pegawai negeri sipil (PNS) di Desa dalam penjangkaran balita gizi buruk di Kabupaten Kendal Tahun 2010. Semarang : Universitas Diponegoro; 2010
21. Fathoni Abdurrahmat. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Rineka Cipta; 2006.