

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PERAWAT DI RSUD SUNAN KALIJAGA DEMAK

ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING PERFORMANCE IN NURSE Hospital SUNAN KALIJAGA
DEMAK

Oleh

CHANDRA HADI PRASETIYA
DOSEN AKPER WIDYA HUSADA SEMARANG

ABSTRAK

Tenaga perawat yang ada di rumah sakit melakukan praktik keperawatan yang berupa pelayanan keperawatan yang disebut asuhan keperawatan. Pelayanan rawat inap merupakan kegiatan yang dilakukan di ruang rawat inap dalam upaya peningkatan kesehatan berupa : preventif, kuratif, dan rehabilitatif, serta pemeliharaan kesehatan, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dengan kinerja perawat di RSUD Sunan Kalijaga Demak tahun 2016. Jenis penelitian adalah penelitian kualitatif dan disajikan secara deskriptif eksploratif melalui wawancara mendalam. Subjek penelitian adalah Perawat pelaksana. Data dikumpulkan dengan menggunakan teknik wawancara mendalam dan *Focus Group Discussion* (FGD). Pengolahan dan analisis data menggunakan *Content Analisis*. Hasil penelitian ditinjau dari aspek faktor pengetahuan adalah pengetahuan sangat mempengaruhi perawat dalam bekerja dan untuk mendukung kinerja menurut perawat diperlukan poengetahuan yang cukup. dari Lingkungan Kerja bahwa dalam bekerja perawat tergantung dari lingkungan yang ada di ruangan sehingga diharapkan ruangan bisa menjaga lingkungan kerja yang baik, sedangkan dilihat dari pimpinan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja dikarenakan menurut informan segala kebijakan dan pekerjaan dipengaruhi oleh pemimpinnya, sedangkan berdasarkan faktor Kompensasi dapat disimpulkan bahwa kompensasi sangat mempengaruhi kinerja mereka saat bekerja karena tanpa kompensasi yang sesuai maka perawat merasa tidak termotivasi dalam bekerja dan selanjutnya dapat mempengaruhi kinerja saran kepada pihak RSUD agar lebih banyak memberikan kesempatan kepada perawat untuk studi lanjut, seminar, dan mengikuti pelatihan - pelatihan, demi meningkatkan kinerjanya. Pihak rumah sakit juga diharapkan memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan pendidikan perawat

Kata Kunci : Kinerja, Pemimpin, kompensasi, lingkungan kerja

ABSTRACT

Nurses in hospitals to practice nursing in the form of nursing service called nursing care. Inpatient treatment is an activity performed in the inpatient unit in health improvement efforts include: preventive, curative, and rehabilitative, and health care, this study aimed to analyze the factors that affect the performance of nurses and nurse's performance in hospitals Sunan Kalijaga Demak in 2016. Type research was presented descriptively qualitative and explorative through in-depth interviews. The subject of research is the nurse executive. Data collected by using in-depth interviews and focus group discution (FGD). Data processing and analysis using Content Analisis. Results of research from the aspect of knowledge is the knowledge of factors influence nurses in their work and to support performance by nurses needed poengetahuan enough. of Work Environment that the work of nurses depends on the environment in the room so expected the room to maintain a good working environment, while the views of the leadership can be concluded that leadership is a factor affecting the performance due to informants all the policies and work is influenced by the leader, while based factor compensation can be concluded that the compensation greatly affect their performance at work because without appropriate compensation, the nurse did not feel motivated

to work and continue to affect the performance of advice to the hospitals in order to give more opportunities to the nurse for further studies, seminars, and training - training, to improve its performance. The hospital is also expected to provide compensation in accordance with the workload and nurse education

Key words: Performance, Leaders, compensation, work environment

PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan sarana upaya kesehatan yang menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesehatan dan merupakan institusi penyedia jasa. Pelayanan yang kompleks perlu dikelola secara profesional oleh sumber daya manusianya. Salah satu tenaga penyedia jasa pelayanan di rumah sakit adalah tenaga perawat. Tenaga perawat di rumah sakit melakukan praktik keperawatan yang berupa pelayanan keperawatan yang disebut asuhan keperawatan. Pelayanan rawat inap merupakan kegiatan yang dilakukan di ruang rawat inap dalam upaya peningkatan kesehatan berupa : pencegahan penyakit, penyembuhan, pemulihan, serta pemeliharaan kesehatan. Penekanan pelayanan kesehatan haruslah sesuai dengan wewenang, tanggung jawab, dan kode etik profesi keperawatan. Keperawatan memberikan pelayanan di rumah sakit selama 24 jam sehari, serta mempunyai kontak yang konstan dengan pasien. Oleh karena itu pelayanan keperawatan di rumah sakit merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan. Kontribusi yang diberikan keperawatan sangat menentukan kualitas pelayanan rumah sakit. Upaya peningkatan pelayanan rumah sakit juga diikuti upaya peningkatan kualitas pelayanan keperawatan.

Menurut PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) di Jawa Tengah, masalah yang paling banyak didiskusikan adalah ketidakseimbangan insentif atau reward antara kelompok dokter, perawat dan yang setara dengan perawat, tenaga administrasi serta tingkatan manajer rumah sakit sehingga menyebabkan terjadinya konflik yang berkepanjangan dan menyebabkan menurunnya kinerja perawat disamping ada banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai (Wirawan, 2009).

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Demak adalah rumah sakit pemerintah yang memberikan pelayanan promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif serta menjadi rujukan dan tempat penelitian dalam pengembangan ilmu dan teknologi kedokteran. Dalam menjalankan fungsinya rumah sakit harus melaksanakan pelayanan

yang berkualitas dan profesional serta berorientasi pada pelanggan internal (tenaga medis, para medis, nonmedis, dan tenaga fungsional lainnya) dan pelanggan eksternal (pasien dan keluarga pasien serta pihak yang berkepentingan lainnya).

Tingkat kepuasan pelanggan internal yang tidak optimal akan mempengaruhi tingkat kinerja dan mempengaruhi tingkat kepuasan pelanggan eksternal atau pasien. Dilihat dari sudut pandang pelanggan internal, kepuasan kerja akan dirasakan ketika bekerja sesuai dengan ilmu pengetahuan, ketrampilan, dan tersedianya sarana prasarana yang baik. Kepuasan kerja perawat perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen rumah sakit, karena perawat merupakan karyawan terbesar (sebanyak 120 orang menurut Laporan Tahunan Keperawatan tahun 2015 di RSUD Sunan Kalijaga Demak) dan ujung tombak pelaksana pelayanan serta tenaga yang berinteraksi langsung dengan pasien dan keluarga pasien. Karena besarnya jumlah tenaga perawat dalam organisasi rumah sakit maka diperlukan manajemen yang baik agar kinerja perawat dapat maksimal, RSUD Demak terbagi atas delapan bangsal keperawatan dan setiap bangsal dipimpin oleh seorang Kepala Ruang.

Berdasarkan survei pendahuluan di RSUD Sunan Kalijaga Demak, diketahui bahwa Bagian Keperawatan masih menghadapi masalah disiplin kerja perawat dan motivasi kerja yang rendah. Hal ini terlihat dari 25% perawat yang meninggalkan tugas pada jam kerja dan pulang sebelum selesai jam kerja, serta ada permintaan pindah dari beberapa perawat dengan berbagai alasan (diantaranya pindah mengikuti suami dan pindah ke daerah asal). Dalam pendokumentasian asuhan keperawatan, hanya 50% asuhan keperawatan yang terisi lengkap. Hasil wawancara dengan perawat pelaksana ruang rawat inap terkait kepemimpinan manajemen keperawatan dan timnya di RSUD Demak diketahui bahwa selama ini belum ada pembagian struktur organisasi keperawatan yang jelas antara fungsional dan tim, belum ada prosedur seleksi bagi karyawan yang akan melanjutkan pendidikan dan pelatihan. dan penempatan pegawai belum sesuai karena hanya berdasarkan senioritas, fasilitas sarana prasarana

untuk mendukung kinerja perawat dirasakan masih kurang, insentif belum memuaskan dan penyampaian aspirasi yang sering tidak mendapatkan tanggapan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, nampak betapa pentingnya memperhatikan kinerja tenaga perawat pelaksana. Hal ini membuat penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang analisis faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di RSUD Sunan Kalijaga Demak.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang menggunakan metode kualitatif yang bermaksud untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di RSUD Sunan Kalijaga Demak.

Populasi, dan Informan Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di bangsal rawat inap RSUD Demak. Sebanyak 89 orang perawat.

Teknik penentuan Informan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *purposive* dengan jumlah informan utama sebanyak 7 orang Kepala Ruang dari 10 Kepala Ruang yang ada dan 10 orang perawat dari 63 perawat yang ada dengan kriteria Kepala Ruang yang masa jabatannya lebih dari 2 tahun dan dari jenis atau tipe ruang keperawatan yang berbeda sedangkan perawat yang menjadi informan utama adalah perawat yang sudah bekerja di atas 5 tahun dan berasal dari ruangan yang berbeda, (setiap ruangan diambil satu informan utama). Untuk informan triangulasi adalah 10 orang perawat dari ruangan yang berbeda

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

informan utama rata-rata berumur 49 tahun dengan minimal umur 41 tahun dan maksimal umur 52 tahun. Sebanyak 4 orang berjenis kelamin perempuan dan satu orang laki-laki. Sebanyak 3 orang berpendidikan Sarjana Keperawatan dan 2 Orang berpendidikan Diploma 3 (Keperawatan dan Keidanan). Masa kerja antara 7 sampai 12 tahun dengan rata – rata 9 tahun. Sedangkan informan triangulasi rata-rata berumur 36 tahun dengan minimal 29 tahun dan maksimal 47 tahun. Sebanyak lima orang berjenis

kelamin perempuan dan dua orang laki-laki. Sebagian besar berpendidikan D3 Keperawatan (7 orang), D3 Kebidanan (2 orang) dan hanya 1 orang berpendidikan Dokter Umum. Masa kerja antara 5 sampai 10 tahun dengan rata-rata 7 tahun.

Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Pengetahuan

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan informan utama, diperoleh informasi terkait pengaruh pengetahuan terhadap kinerja perawat di RSUD Sunan Kalijaga Demak diperoleh informasi bahwa sebagian besar informan menyatakan bahwa pengetahuan sangat mempengaruhi perawat dalam bekerja dan untuk mendukung kinerja menurut perawat diperlukan pengetahuan yang cukup.

Untuk melengkapi informasi tersebut ditanyakan pula tentang apakah yang dilakukan oleh pihak manajemen untuk meningkatkan pengetahuan perawat diperoleh informasi bahwa pihak manajemen Rumah Sakit sudah melakukan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja perawat diantaranya dengan studi lanjut mengikutkan perawat dalam acara seminar, workshop, pelatihan, dan lain-lain, sebagaimana kutipan di Kotak 1.

Kotak 1

“saya rasa pengetahuan itu sangat penting soalnya kalau ga ngerti apa2 mau kerja juga pasti tidak pede” (IU 3)

“Melakukan pekerjaan dengan baik dan benar caranya berusaha meningkatkan pengetahuan yang dimiliki untuk menunjang kinerja kita saat bekerja” (IU 4)

“Selama ini pihak rumah sakit sudah melakukan berbagai upaya diantaranya yaitu yang masih berpendidikan D3 untuk studi lanjut ke Ners, mengikutkan pelatihan, workshop, seminar dan lain2, tapi ya belum seluruhnya bisa mengikuti tentunya yang senior didahulukan” (IU 7)

Dari jawaban tersebut menyiratkan bahwa sesungguhnya Perawat sadar betapa pentingnya pengetahuan untuk mendukung kinerja perawat tetapi belum seluruh perawat mempunyai kesempatan.

Ketika dilakukan konfirmasi terhadap informan triangulasi terkait pengetahuan diperoleh informasi

bahwa pengetahuan dianggap sangat penting untuk menunjang kinerja perawat dan pihak RS sudah berupaya untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh perawat namun belum bisa semua perawat karena keterbatasan anggaran, seperti yang dituturkan di Kotak 2

Kotak 2

“Menurut kami pengetahuan itu faktor yang sangat penting untuk menunjang kinerja perawat makanya kami pihak manajemen Rumah Sakit selalu berusaha meningkatkan pengetahuan Perawat yang ada di sini, Cuma kita tahu sendiri kita terbatas masalah anggaran jadi ya harus antri dan gantian” (IT 2)

Dari wawancara dengan informan utama dan informan triangulasi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan merupakan faktor yang sangat penting untuk mendukung kinerja seorang perawat sebagaimana yang dinyatakan oleh Notoadmodjo, (2002) yang menyatakan bahwa Pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang. Karena itudari pengalaman dan penelitian ternyata berlaku yang didasari oleh pengetahuan akan lebih langsung dari pada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan. Maka diharapkan pihak rumah sakit lebih memperhatikan peningkatan pengetahuan perawat dengan jalan peningkatan anggaran dan mengadakan pelatihan dan seminar yang dapat diselenggarakan oleh diklat RSUD Sunan Kalijaga Demak.

Kompensasi

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan informan utama, diperoleh informasi terkait pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat diperoleh informasi bahwa seluruh informan sepakat bahwa kompensasi sangat mempengaruhi kinerja mereka saat bekerja karena tanpa kompensasi yang sesuai maka perawat merasa tidak termotivasi dalam bekerja dan selanjutnya dapat mempengaruhi kinerja

Untuk melengkapi informasi tersebut ditanyakan pula tentang apakah kompensasi yang selama ini diperoleh di RSUD Sunan Kalijaga Demak sudah sesuai dengan yang diharapkan sebagian besar informan menyatakan masih belum, sebagaimana

kutipan di Kotak 3.

Kotak 3

“kalau bagi kami yang sudah PNS mungkin sudah cukup ya mas, tapi bagi mereka yang masih honorer atau wiyata kadang saya merasa kasian karena kompensasi mereka masih sangat kurang itu menurut saya lho mas” (IU 1)

“menurut saya sudah ya, karena sekarang tidak seperti dulu sudah banyak perubahan sehingga kompensasi yang kita peroleh juga sudah lumayan” (IU 4)

“mungkin ada yang merasa cukup dan ada yang merasa kurang, itu biasa mas tapi yang penting kita bersyukur” (IU 7)

Dari jawaban tersebut dapat digambarkan betapa kompensasi sangat penting untuk menunjang kinerja perawat, selanjutnya dilakukan konfirmasi terhadap informan triangulasi terkait kompensasi diperoleh informasi bahwa kompensasi yang diperoleh oleh perawat yang ada di RS diperoleh informasi bahwa kompensasi yang diperoleh sudah cukup tetapi memang masih kurang seperti yang diharapkan oleh perawat, seperti yang dituturkan di Kotak 4

Kotak 4

“kalau kompensasi pasti kita usahakan yang terbaik untuk perawat, namun demikian walaupun status kita adalah BLUD namun kita masih tetap harus stork ke pemerintah sehingga anggaran kita akhirnya terbatas” (IT 2)

Dari wawancara dengan informan utama dan informan triangulasi dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan hal yang sangat penting untuk mendukung kinerja perawat hal tersebut sesuai dengan Handoko, 2003 yang menyatakan bahwa Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka Jadi melalui kompensasi tersebut karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan Kinerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya.¹⁰

Menurut J. Long (1998) dalam bukunya Compensation in Canada mendefinisikan sistem

kompensasi adalah bagian (parsial) dari sistem reward yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, namun demikian sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam spektrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem reward yang disediakan oleh organisasi. Sedangkan reward sendiri adalah semua hal yang disediakan organisasi untuk memenuhi satu atau lebih kebutuhan individual. Adapun dua jenis reward tersebut adalah : Ekstrinsik kompensasi, dan Intrinsik kompensasi, maka diharapkan pihak manajemen dapat lebih memperhatikan kompensasi yang sesuai untuk perawat.

Kepemimpinan

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan informan utama, diperoleh informasi terkait pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja diperoleh informasi bahwa informan utama sepakat bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja dikarenakan menurut informan segala kebijakan dan pekerjaan dipengaruhi oleh pemimpinnya, sebagaimana kutipan di Kotak 5.

Kotak 5

“kita kerja kan sesuai dengan arahan pemimpin kita kalau pemimpinnya bisa mengarahkan dengan baik sesuai kemampuan dan kesiapan tiap perawat ya pastinya kinerja bawahannya bisa baik” (IU 3)
“ya pastinya pemimpin sangat berpengaruh ya mas, kita tahu sendiri pemimpin itu ibarat supir, kita Cuma penumpang jadi tergantung supirnya” (IU 6)

Dari jawaban tersebut dapat digambarkan betapa kompensasi sangat penting untuk menunjang kinerja perawat, selanjutnya dilakukan konfirmasi terhadap informan triangulasi terkait kompensasi diperoleh informasi bahwa kompensasi yang diperoleh oleh perawat yang ada di RS diperoleh informasi bahwa kompensasi yang diperoleh sudah cukup tetapi memang masih kurang seperti yang diharapkan oleh perawat, seperti yang dituturkan di Kotak 6

Kotak 6

“kalau kompensasi pasti kita usahakan yang terbaik untuk perawat, namun demikian walaupun

status kita adalah BLUD namun kita masih tetap harus stork ke pemerintah sehingga anggaran kita akhirnya terbatas” (IT 2)

Dari wawancara dengan informan utama dan informan triangulasi dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan hal yang sangat penting untuk mendukung kinerja perawat hal tersebut sesuai dengan Handoko, 2003 yang menyatakan bahwa Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka Jadi melalui kompensasi tersebut karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan Kinerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya.¹⁰

Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan informan utama, diperoleh informasi terkait lingkungan kerja terhadap kinerja perawat diperoleh informasi bahwa seluruh informan menyatakan suasana kerja yang ada di ruangan dapat mempengaruhi kinerja perawat karena saat pekerja perawat membutuhkan lingkungan kerja yang baik, sebagaimana kutipan di Kotak 7.

Kotak 7

“ya jelas mas, kalau kita kerja lingkungannya tidak mendukung, missal rame do sak karepe dewe kita kan juga ndak bisa apa apa karena kita kerja kan dalam tim dan lingkungan kerja jadi harus saling mendukung” (IU 1)
“betul mas, itu sangat berhubungan, lingkungan itu yang mempengaruhi kita jadi tergantung lingkungan juga” (IU 4)

Berdasarkan jawaban dari informan utama tersebut juga diperkuat oleh informan triangulasi yang menyatakan bahwa dalam bekerja perawat tergantung dari lingkungan yang ada di ruangan sehingga diharapkan ruangan bisa menjaga lingkungan kerja yang baik, hal tersebut sesuai dengan Mangkunegara, 2004 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri

dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.¹¹

Sedangkan Menurut Nitisemito (2000) menyatakan bahwa perusahaan hendaknya harus dapat mencerminkan kondisi lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan dan kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Menurut IndraLvin yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas.¹² Maka diharapkan pihak Rumah Sakit Sunan KAlijaga Demak lebih memperhatikan tentang kondisi lingkungan kerja yang baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil dari penelitian menunjukan Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di RSUD Sunan Kalijaga Demak dilihat dari faktor pengetahuan adalah pengetahuan sangat mempengaruhi perawat dalam bekerja dan untuk mendukung kinerja menurut perawat diperlukan poengetahuan yang cukup. Sedangkan dilihat dari Lingkungan Kerja bahwa dalam bekerja perawat tergantung dari lingkungan yang ada di ruangan sehingga diharapkan ruangan bisa menjaga lingkungan kerja yang baik, sedangkan dilihat dari pimpinan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja dikarenakan menurut informan segala kebijakan dan pekerjaan dipengaruhi oleh pemimpinnya, sedangkan berdasarkan faktor Kompensasi dapat disimpulkan bahwa kompensasi sangat mempengaruhi kinerja mereka saat bekerja karena tanpa kompensasi yang sesuai maka perawat merasa tidak termotivasi dalam bekerja dan selanjutnya dapat mempengaruhi kinerja

Saran

Berdasarkan hasil penelitian peneliti memberikan saran kepada pihak RSUD agar lebih banyak memberikan kesempatan kepada perawat untuk studi

lanjut, whorkshop, seminar dan mengikuti pelatihan - pelatihan, demi meningkatkan kinerjanya. Pihak rumah sakit juga diharapkan memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan pendidikan perawat

DAFTAR PUSTAKA

1. Trisnantoro,L. *Pelayanan PrimaRumah Sakit, Indikator Mutu Pelayanan danClinical Governance*. Pusat Manajemen Pelayanan Kesehatan FK-UGM: MMRUGM, Yogyakarta,2000;
2. Nursalam (2011), *Manajemen Keperawatan, Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*, EGC;
3. Gary Yukl (2010), *Kepemimpinan dalam Organisasi*, indeks
4. Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (studi kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia), Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 10 No.2;
5. Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Prilaku*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Pustaka. 2007.
6. Wibowo, H.A. Oceani(2009), "PengaruhIndependensi Auditor,Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinandan Pemahaman *Good Governance* terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta)". Tesis Program Studi Akuntansi Universitas IslamIndonesia
7. Rivai,Harif, A. 2001. *Pengaruh Kepuasan Gaji,Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar*. Tesis, Universitas Gajah Mada Yogyakarta
8. Stamps, (1997), *Tolley's Stamp Taxes*, Ebook
9. Laporan Tahunan keperawatan RSUD Sunan Kalijaga Demak 2014
10. Sutanto, E.M.dan Setiawan,B.(...), "Peranan Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam Upaya Meningkatkan Semangat dan Kegairahan Kerja Pegawai di Toserba Sinar Mas Sidoarjo". *Journals Management* 02-01-00-3. <http://puslit.petra.ac.id/journals/management/>
11. Robbins,SP.*Perilaku Organisasi, Konsep-Kontroversi-Aplikasi*. PT Prehallindo.Edisi Kedelapan,Jilid1.Jakarta,2001.
12. Henry Mintzberg, dalam Luthans (1995),

13. Muhammad Fauzan Baihaqi. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta), 2010;
14. Rosita, Tita, 2008. "Faktor Yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di RSUD Andi Makassar Pare-Pare", Makassar. Universitas Hasanuddin.
15. Vensi Hasmoko Emanuel. 2008. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Klinis Perawat Berdasarkan Penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang". Semarang: Universitas Diponegoro.
16. Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat, Jakarta.
17. Zakaria. 2010. "Hubungan Pendidikan dan Latihan Terhadap Kinerja Pegawai di Pemerintahan Kabupaten Gowa". Skripsi FKM Unhas Makassar.