



HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT PELAKSANA DI RSUD AL – MULK KOTA SUKABUMI

Johan Budhiana, Thahira Nasagi Rosa Affandi, Abdul Rahman La Ede

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Sukabumi

Johanbudhiana@dosen.stikesmi.ac.id

Abstrak

Pelayanan keperawatan merupakan salah satu sistem pelayanan kesehatan yang memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan pelayanan rumah sakit. Keberhasilan pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja perawat. Jika perawat merasa puas dengan pekerjaannya maka kinerjanya pun akan baik. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Al – Mulk Kota Sukabumi. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kinerja merupakan suatu hasil kerja perawat yang dilakukan sesuai dengan tugas dalam suatu organisasi. Desain penelitian ini yaitu korelasional dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian semua perawat pelaksana di RSUD Al-Mulk dengan sampel 34 orang dengan teknik *total sampling*. Analisa data menggunakan analisa univariat dengan *mean*, distribusi frekuensi dan presentase setiap kategori, analisa bivariat menggunakan uji *somers'd*. Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar responden memiliki kepuasan kerja cukup puas dan kinerja baik. Analisis uji hipotesis dengan nilai *P-value* 0,008 dan nilai *somers'd* 0,380 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang lemah antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana. Disimpulkan sebagian besar perawat pelaksana memiliki kepuasan kerja cukup puas dengan kinerja baik serta ada hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana. Perlu adanya perencanaan yang berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja dan kinerja. Terutama peningkatan masalah aspek gaji dan promosi.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja, Perawat

Pendahuluan

Pelayanan keperawatan merupakan sebuah pelayanan yang dilaksanakan oleh perawat

berbentuk proses keperawatan berdasarkan pedoman serta standar pelayanan



keperawatan yang berlaku (Kurniadi, 2013 dalam Yuliani & Purna, 2020). Beberapa pelaksanaan pelayanan keperawatan yang dilakukan oleh perawat pelaksana yaitu dalam memberikan asuhan, memberikan rasa aman kepada klien atau keluarga serta masyarakat (Purwanto & Pradipth, 2020). Perawat pelaksana yaitu tenaga keperawatan yang diberi tugas serta tanggung jawab untuk melakukan asuhan keperawatan di ruang rawat (Desrison & Ratnasari, 2018). Asuhan medis serta asuhan keperawatan yang berkualitas sangat menentukan kualitas pelayanan kesehatan (Nisa *et al*, 2019).

Keberhasilan dalam pelayanan keperawatan sangat dipengaruhi oleh kinerja perawat itu sendiri dalam melakukan tugasnya, ini menunjukkan bahwa kinerja perawat pelaksana mempunyai peran penting terhadap kualitas pelayanan di suatu rumah sakit (Andriani *et al.*, 2020). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai dengan melakukan tugas serta tanggung jawab yang sudah diberikan kepada pegawai (Mangkunegara, 2015). Kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin

kerja, komunikasi serta kepuasan kerja (Supriyadi *et al*, 2017).

Berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja perawat, salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja perawat yaitu kepuasan kerja, kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya. Masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda bergantung pada sistem nilai yang berlaku di dalam dirinya sendiri. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kepentingan atau harapan pegawai maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya (Natsir, 2015 dalam Fitriani, 2017). Hasil penelitian Sureskiarti & Brillianty (2017) dan Damanik (2019) juga menunjukkan adanya hubungan bermakna antara kinerja perawat dengan kepuasan kerja perawat rumah sakit.

RSUD Al-Mulk merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang berada di Kota Sukabumi serta berada di bawah naungan Dinas Kesehatan. RSUD Al-Mulk didirikan berdasarkan Peraturan Walikota Sukabumi No. 24 Tahun 2014 dan diresmikan pada 15 Januari 2015 sebagai rumah sakit tipe D dan juga rumah sakit rujukan dari fasilitas kesehatan tingkat 1. Melihat dari data kunjungan yang terus



meningkat serta jumlah profesi keperawatan yang mendominasi diantara profesi lain terlihat bahwa rasio tenaga perawat yang ada dengan jumlah pasien masih kecil sehingga tidak bisa dipungkiri menuntut kinerja perawat yang optimal.

Upaya Rumah Sakit Al-Mulk dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan evaluasi kinerja pun terus dilakukan setiap 6 bulan sekali. Penilaian akreditasi yang diharapkan dapat meningkatkan mutu untuk setiap layanan yang ada. Karena berdasarkan hasil survei indeks kepuasan masyarakat menunjukkan bahwa terdapat penurunan kepuasan masyarakat terhadap unsur pelayanan perilaku pelaksana terutama mengarah pada kinerja atau perilaku perawat yang kurang baik.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan pihak manajemen keperawatan menunjukkan berdasarkan evaluasi kinerja perawat ternyata masih terdapat beberapa perawat yang terkena sanksi karena kinerjanya belum memenuhi standar yang ada. Kemudian dalam hal kepuasan kerja seperti yang dipaparkan oleh sub bagian kepegawaian dinyatakan

bahwa terdapat beberapa keluhan tidak tertulis dari perawat seperti rasio jumlah perawat dengan pasien yang tidak seimbang, beban kerja berat yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD Al – Mulk Kota Sukabumi”.

Metode

Desain penelitian ini yaitu korelasional dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian semua perawat pelaksana di RSUD Al-Mulk dengan sampel 34 orang dengan teknik *total sampling*. Skala pengukuran yang digunakan yaitu *skala likert*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisa data menggunakan analisa univariat dengan *mean*, distribusi frekuensi dan presentase setiap kategori, analisa bivariat menggunakan uji *somers'd*. Uji validitas menggunakan rumus *Pearson Product Moment* dan uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*.



Hasil

Gambaran Karakteristik Responden

Tabel 1.1 Gambaran Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	F	%
1	Usia (Mean)		28,62
2	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	14	41,2
	Perempuan	20	58,8
3	Status Pernikahan		
	Belum Menikah	11	32,4
	Menikah	23	67,6
4	Pendidikan Terakhir		
	Diploma Keperawatan	26	76,5
	Sarjana Keperawatan	2	5,9
	Profesi Ners	6	17,6
	Magister Keperawatan	0	0
5	Lama Bekerja (Thn)		
	< 1	0	42
	1 – 3	10	29,4
	> 3	24	70,6
6	Status Pekerjaan		
	Non PNS	31	91,2
	PNS	3	8,8
7	Gaji		
	< 2,5 Juta	31	91,2
	≥ 2,5 Juta	3	8,8
8	Ruangan		
	Rawat Inap Isolasi	11	32,4
	Rawat Inap Gabungan	8	23,5
	IGD	13	38,2
	Poli Rawat Jalan	2	5,9

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa sebagian besar karakteristik responden perawat pelaksana di RSUD Al-Mulk Kota Sukabumi memiliki usia dengan mean 28,62 tahun, berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang (58,8%), status pernikahan menikah sebanyak 23 orang (67,6%), lama bekerja > 3 tahun

sebanyak 24 orang (70,6%), berpendidikan terakhir Diploma Keperawatan sebanyak 26 orang (76,5%), berstatus kerja Non PNS sebanyak 31 orang (91,2%), dengan gaji < 2,5 juta sebanyak 31 orang (91,2%), dan ruangan di IGD sebanyak 13 orang (38,2%).



Analisis Univariat

Tabel 1.2 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana

No	Kepuasan Kerja	F	%
1	Tidak Puas	6	17,6
2	Cukup Puas	20	58,8
3	Puas	8	23,5
	Jumlah	34	100

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan kepuasan kerja cukup puas yaitu sebanyak

20 orang (58,8%), sedangkan sebagian kecil responden dengan kepuasan kerja tidak puas yaitu sebanyak 6 orang (17,6%).

Tabel 1.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Perawat Pelaksana

No	Kinerja	F	%
1	Kurang	10	29,4
2	Cukup	11	32,4
3	Baik	13	38,2
	Jumlah	34	100

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan kinerja baik yaitu sebanyak 13 orang

(38,2%), sedangkan sebagian kecil responden dengan kinerja kurang yaitu sebanyak 10 orang (29,4%).

Analisis Bivariat

Tabel 1.4 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana

Kepuasan Kerja	Kinerja						Total		Somers'd	p-value
	Kurang		Cukup		Baik					
	N	%	N	%	N	%	N	%		
Tidak Puas	5	83,3	0	0	1	16,7	6	100,0	0,380	0,008
Cukup Puas	5	25,0	7	35,0	8	40,0	20	100,0		
Puas	0	0	4	50,0	4	50,0	8	100,0		
Jumlah	10	29.4	11	32.4	13	38.2	34	100.0		

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa responden yang mempunyai kepuasan kerja tidak puas sebagian besar memiliki kinerja kurang sebanyak 5 responden (83,3%) dan tidak ada responden

yang memiliki kinerja cukup. Responden yang mempunyai kepuasan kerja cukup puas sebagian besar memiliki kinerja baik sebanyak 8 responden (40,0%) dan sebagian kecil memiliki kinerja kurang



sebanyak 5 responden (25,0%). Sedangkan responden yang mempunyai kepuasan kerja puas sebagian besar memiliki kinerja cukup dan baik yaitu masing-masing sebanyak 4 responden (50,0%) dan tidak ada responden yang memiliki kinerja kurang. Berdasarkan hasil uji statistik *somers'd* menunjukkan *p-value* sebesar 0.008 yang berarti ada hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Al-Mulk Kota Sukabumi. Sedangkan nilai *somers'd* yang diperoleh sebesar 0,380 artinya ada hubungan yang lemah antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat.

Pembahasan

Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana

Sebagian besar responden memiliki kepuasan kerja cukup puas, sedangkan hanya sebagian kecil responden memiliki kepuasan kerja tidak puas. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu penghasilan yang antara lain diterima melalui gaji. Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanan yang diberikan secara perbulan (Mangkunegara, 2015). Gaji merupakan suatu hal yang penting bagi perawat agar dapat bekerja secara maksimal serta optimal. Hasil penelitian menunjukkan

meskipun secara umum kepuasan kerja cukup puas tetapi dalam instrumen membuktikan bahwa dalam hal pembayaran atau gaji masih belum puas dan ditunjukkan juga dari penghasilan responden yang sebagian besar kurang dari 2,5 juta.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lama kerja. Lama kerja menjadi salah satu faktor dalam menentukan kepuasan kerja seorang pegawai (Anindya *et al.*, 2017). Lama kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan lamanya seseorang bekerja disuatu institusi atau lembaga (Andini, 2015). Semakin lama karyawan berada dalam suatu instansi, diasumsikan pengalaman serta pengetahuan tentang pekerjaannya semakin luas dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lama kerja responden sebagian besar sudah diatas 3 tahun sehingga hal ini menunjukkan bahwa responden memilih untuk tetap sebagai perawat di rumah sakit al-mulk dengan berbagai alasan salah satunya kepuasan terhadap pekerjaan yang ditekuninya dan menyebabkan kepuasan kerja responden tergolong cukup puas.



Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Perawat Pelaksana

Sebagian besar responden memiliki kinerja baik, sedangkan hanya sebagian kecil responden memiliki kinerja kurang. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat adalah Pendidikan. Menurut Juliana (2015) pendidikan mempengaruhi kinerja secara signifikan. Menurut Hadinata et al., (2019) dengan pendidikan yang semakin tinggi maka kesadaran akan tanggung jawab seorang perawat terhadap tugas profesinya semakin baik sehingga menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di RSUD Al-Mulk Kota Sukabumi memiliki tingkat Pendidikan tinggi yaitu Diploma Keperawatan dan juga ada yang memiliki Pendidikan Sarjana Keperawatan serta Profesi Ners sehingga dengan Pendidikan yang tinggi tersebut akan mendorong kinerja perawat di rumah sakit tersebut menjadi lebih baik.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah usia. Menurut Hasudungan (2017) usia diperkirakan mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja. Robbins & Judge (2012) menyatakan bahwa karakteristik individu

seperti umur serta masa kerja dapat mempengaruhi kinerja individu.

Badan Pusat Statistik (2021) menyatakan penduduk yang berpotensi sebagai modal dalam pembangunan yaitu penduduk usia produktif yang berusia 15 – 64 tahun. Usia produktif merupakan usia yang memiliki kematangan *skill* yang cukup selain itu juga masih dalam proses pendidikan ini dapat mendorong kinerja yang lebih baik (Yasin & Priyono, 2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata usia responden dalam penelitian ini termasuk dalam rentang usia produktif, ini menandakan perawat yang bekerja di RSUD Al-Mulk Kota Sukabumi mempunyai produktivitas yang tinggi dimana perawat masih mampu bekerja secara maksimal ditandai dengan kinerjanya yang baik.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lama bekerja. Menurut Departemen Pendidikan Nasional (2014) lama kerja adalah lama waktu untuk melakukan suatu kegiatan atau lama waktu seseorang yang sudah bekerja. Semakin lama masa kerja karyawan dalam suatu organisasi maka akan semakin besar kesempatan keterikatan kerja karyawan yang menyebabkan semakin baiknya



kinerja karyawan maupun instansi tersebut (Kurniawati, 2014).

Analisis Bivariat Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD Al-Mulk Kota Sukabumi

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data menggunakan analisis *somers'd* menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang lemah antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Al – Mulk Kota Sukabumi. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Jayanegara & Hartantik (2016) yang menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja, dengan tingkat keeratan hubungan sedang. Hasil penelitian diperkuat oleh Penelitian Oktavianti (2020) dan Riska *et al* (2020) yang juga menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Hasil penelitian Sinaga (2018) tentang hubungan kepuasan kerja dengan indikator gaji, promosi, pengawasan, hubungan sesama rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri dengan kinerja perawat menyimpulkan bahwa kelima indikator kepuasan kerja secara signifikan berhubungan dengan kinerja perawat.

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang dengan tanggung jawab serta hasil yang diharapkan dari pekerjaan tersebut (Maier dalam Syahyono, 2016). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja (Hasibuan, 2011 dalam Nabawi, 2019).

Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Jika perawat merasa puas dengan pekerjaannya maka kinerjanya pun akan baik atau sesuai dengan harapan. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas akan sebaliknya (Sirait *et al.*, 2016). Kinerja dan kepuasan merupakan tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sehingga pengaturan atau penilaian dari atasan keperawatan pun harus dilakukan secara baik (Nursalam, 2014).

Hasil pengamatan peneliti di lapangan menunjukkan bahwa perawat di RSUD Al – Mulk Kota Sukabumi memiliki kepuasan yang cukup hal ini dapat dilihat pada saat perawat melakukan pekerjaan



bersama dengan rekan kerja terlihat hubungan yang baik diantaranya, serta perawat bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya. Namun terdapat juga hal yang mungkin tidak sesuai dengan yang diharapkan seperti jumlah perawat yang memang belum sebanding dengan jumlah pasien yang datang ke rumah sakit jika tidak mendapat perhatian ini dikhawatirkan akan mempengaruhi kinerja perawat karena mengemban beban kerja yang lebih, mungkin ini menjadi salah satu penyebab penurunan kepuasan masyarakat terhadap unsur pelayanan perilaku pelaksana di RSUD Al-Mulk Kota Sukabumi.

Kesimpulan

Sebagian besar kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Al-Mulk Kota Sukabumi berada pada kategori cukup puas. Sebagian besar kinerja perawat pelaksana di RSUD Al-Mulk Kota Sukabumi berada pada kategori baik. Terdapat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Al-Mulk Kota Sukabumi dengan keeratan lemah.

Saran

Bagi RSUD Al-Mulk penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar serta masukan bagi pihak manajemen rumah

sakit dalam perencanaan yang berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja dan kinerja perawat pelaksana. Terutama peningkatan masalah aspek gaji dan promosi. Bagi Peneliti penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya. Peneliti juga diharapkan dapat melakukan penelitian tentang faktor-faktor lain yang berkaitan dengan kepuasan kerja serta kinerja perawat dengan jumlah sampel yang lebih banyak.

Daftar Pustaka

- Andini, F. (2015). Risk Factors of Low Back Pain in Workers. *J Majority, IV(!)*, 12–19.
- Andriani, M., Hayulita, S., & Safitri, R. N. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap A & C Rumah Sakit Stroke Nasional Kota Bukittinggi. *Healthy Tadulako Journal(Jurnal Kesehatan Tadulako)*, 6(1), 21–27.
- Anindya, N. N. I., Ariana, N., & Putra, A. M. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan The Legian Bali Hotel. *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas, I*(1), 1–8.
- Badan Pusat Statistik. (2021). Angka Beban Tanggungan. *Allstats BPS*. www.bps.go.id
- Damanik, D. W. (2019). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja



- Perawat di RS Tentara TK IV 010701 Pematangsiantar. *Jurnal Keperawatan Priority*, 2(1), 64–73.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2014). *Departemen Pendidikan Nasional. (2014). Kamus Besar Bahasa Indonesia Cetakan ke Delapan Belas Edisi IV*. Gramedia Pustaka Utama.
- Desrison, & Ratnasari, S. L. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Sawahlunto. *Jurnal Bening*, 5(2), 91–106.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33373/bening.v5i2.938>
- Fitriani, N. (2017). *Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan*. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Hadinata, D., Wahyuni, S., & Putri, D. I. N. (2019). Hubungan Pendidikan Dan Pelatihan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Cideres Kabupaten Majalengka. *Jurnal JKeperawatan dan Kesehatan MEDISNA AKPER YPIB Majalengka*, V(10), 1–12.
- Hasudungan, L. (2017). Pengaruh Faktor Pendidikan, Umur Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 301–310.
<https://doi.org/10.35972/jieb.v3i3.130>
- Jayanegara, M. N., & Hartantik. (2016). Hubungan Kepuasan Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Aisyiyah Bojonegoro Tahun 2016. *Publikasi Ilmiah*, 1–13.
- Juliana, Hakim, L., & Mustari, N. (2015). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang. *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik*, 1(1), 12–19.
- Kurniawati, I. D. (2014). Masa Kerja Dengan Jobengagement Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 02(02), 311–324.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nisa, N. K., Pranatha, A., & Hermansyah, H. (2019). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan Tahun 2019. *Journal of Nursing Practice and Education*, 1(1), 58–72.
<https://ejournal.stikku.ac.id/index.php/jnpe/article/view/209/151>
- Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktek Keperawatan Profesional (Edisi 4*. Salemba Medika.
- Oktavianti, N. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia.



- JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 148.
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3900>
- Purwanto, I., & Pradipti, I. D. A. G. F. (2020). Hubungan Kompetensi (Pengarahan) Kepala Ruang terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Adjidarmo Kabupaten Lebak. *Jurnal Wacana Kesehatan*, 5(1), 477–486.
<https://doi.org/https://doi.org/https://doi.org/10.52822/jkw.v5i1.114>
- Riska, S. S., Astuti, F. B., & Arumawati, D. S. (2020). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di BBKPM Surakarta. 13(2), 28–35.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2012). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sinaga, J. B. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Martha Friska Medan*. Universitas Sumatera Utara.
- Sirait, E., Pertiwiwati, E., & Herawati, H. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Boejasin Pelaihari. *Dunia Keperawatan*, 4(1), 14–20.
<https://doi.org/10.20527/dk.v4i1.2536>
- Supriyadi, M. F., Priadana, S., & Setia, B. I. (2017). Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran Kampoeng Daun. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 10(2), 24–33.
<https://doi.org/https://doi.org/10.23969/jrbm.v10i2.467>
- Sureskiarti, E., & Brillianty, G. D. (2017). Hubungan kinerja perawat dengan kepuasan umum daerah Ince Abdul Moeis Samarinda tahun 2017. *Jurnal Husada Mahakam*, IV(4), 221–232.
- Syahyono. (2016). Analisis Pengaruh Situasi Kerja , Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 6(2), 52–72.
- Yasin, M., & Priyono, J. (2016). Analisis Faktor Usia, Gaji Dan Beban Tanggungan Terhadap Produksi Home Industri Sepatu Di Sidoarjo (Studi Kasus Di Kecamatan Krian). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 95–120.
- Yuliani, I., & Purna, S. (2020). *Analisis Tingkat Kepuasan Klien Terhadap Pelayanan Perawat Di Poliklinik Penyakit Dalam Rumah Sakit Umum Andhika*. 4(1), 9–17.