

PENGARUH PERSEPSI KUALITAS LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PERSEPSI KINERJA PERAWAT INSTALASI RAWAT INAP DI RUMAH SAKIT PANTI WILASA “Dr. CIPTO”

Vriska Kusuma Ardianti¹, Nor Tri Astuti W^{1,2}, Daniel Budi Wibowo²

¹Prodi Sarjana Administrasi RS, STIKES Bethesda YAKKUM

²Email: astuti@stikesbethesda.ac.id

ABSTRAK

Pendahuluan: Setiap unit pelayanan keperawatan memiliki karakteristik tersendiri, dan ruang rawat inap merupakan salah satu unit yang memiliki peran krusial dalam proses pemulihan pasien. Ruang rawat inap memiliki karakteristik pelayanan yang lebih bersifat longitudinal (berkesinambungan), sehingga kualitas dan konsistensi kinerja perawat sangat menentukan kepuasan pasien serta keberhasilan proses penyembuhan. Kompleksitas tugas dan tanggung jawab yang dijalani perawat rawat inap menuntut adanya lingkungan kerja yang mendukung serta disiplin kerja yang tinggi agar pelayanan tetap berjalan optimal.

Metode Penelitian: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan *metode cross-sectional*. Data diperoleh melalui kuesioner yang telah diisi oleh 83 perawat dengan cara pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Instrumen pada penelitian ini menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi logistik ordinal.

Hasil Penelitian: Hasil penelitian menunjukkan bahwa 71,1% perawat instalasi rawat inap merasa bahwa kualitas lingkungan kerja baik, serta 89,2% perawat merasa sudah melaksanakan tugasnya dengan disiplin, dan 88% perawat memiliki persepsi kinerja yang baik. Persepsi kualitas lingkungan kerja menghasilkan nilai wald $10,621 > 3,842$ dan nilai P-valuenya $0,001 < 0,05$. Disiplin kerja menghasilkan nilai wald $3,726 < 3,842$ dan nilai P-valuenya $0,054 > 0,05$. Sedangkan persepsi kualitas dan disiplin kerja menunjukkan nilai G $12,218 > 5,991$.

Diskusi: Persepsi kualitas lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap persepsi kinerja perawat sebesar 25,5%. Disiplin kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap persepsi kinerja perawat rawat inap dikarenakan hanya memengaruhi 7,4%. Sedangkan persepsi kualitas lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap persepsi kinerja perawat instalasi rawat inap sebesar 26,3%.

Kata Kunci: Kualitas Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Perawat

THE EFFECT OF PERCEPTIONS OF WORK ENVIRONMENT QUALITY AND WORK DISCIPLINE ON PERCEPTIONS OF THE PERFORMANCE OF NURSES IN THE INPATIENT WARD AT PANTI WILASA “Dr. CIPTO” HOSPITAL IN SEMARANG

ABSTRACT

Introduction: Each nursing service unit has its own characteristics, and the inpatient ward is one of the units that has a crucial role in the patient recovery process. The inpatient ward has a more longitudinal (continuous) service characteristic, so that the quality and consistency of nurse performance greatly determine patient satisfaction and the success of the healing process. The complexity of the tasks and responsibilities carried out by inpatient nurses requires a supportive work environment and high work discipline so that services continue to run optimally.

Research Method: This study used a quantitative approach with a cross-sectional method. Data were obtained through questionnaires that had been filled out by 83 nurses by sampling using a saturated sampling technique. The instrument in this study used a questionnaire and was analyzed using ordinal logistic regression.

Research Results: The results showed that 71.1% of inpatient installation nurses felt that the quality of the work environment was good, and 89.2% of nurses felt that they had carried out their duties with discipline, and 88% of nurses had a good perception of performance. The perception of the quality of the work environment produces a Wald value of $10.621 > 3.842$ and a P-value of $0.001 < 0.05$. Work discipline produces a Wald value of $3.726 < 3.842$ and a P-value of $0.054 > 0.05$. Meanwhile, the perception of quality and work discipline shows a G value of $12.218 > 5.991$.

Discussion: The perception of the quality of the work environment has an influence on the perception of nurse performance by 25.5%. Work discipline does not directly affect the perception of the performance of inpatient nurses because it only affects 7.4%. Meanwhile, the perception of the quality of the work environment and work discipline together have an influence on the perception of the performance of inpatient nurses by 26.3%.

Keywords: Work Environment Quality, Work Discipline, Nurse Performance

PENDAHULUAN

Rumah sakit memfasilitasi ketersediaan pelayanan gawat darurat, rawat jalan dan rawat inap, dimana sebagai institusi pelayanan kesehatan yang merupakan penyelenggara pelayanan kesehatan secara paripurna bagi masyarakat. Oleh karena itu, rumah sakit diharuskan meningkatkan kualitas terhadap sebuah pelayanan kepada masyarakat. Dalam upaya menciptakan pelayanan dengan kualitas baik diperlukan sebuah kinerja yang baik di dalam suatu rumah sakit. Pencapaian kinerja yang maksimal dalam organisasi rumah sakit membutuhkan kontribusi dan tanggung jawab bersama dari seluruh pihak yang terlibat.¹ Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mendirikan dan mengelola rumah sakit. Di dalam rumah sakit, terdapat beragam jenis tenaga kerja, seperti ahli gizi, tenaga medis, bidan, perawat, tenaga kesehatan masyarakat, teknisi biomedis,

apoteker, psikolog klinis, tenaga kesehatan lingkungan, tenaga teknis medis, terapis fisik, serta tenaga non-kesehatan.² Karena itu, pengembangan kualitas SDM menjadi aspek yang sangat penting untuk memastikan setiap karyawan memiliki keahlian dan profesionalisme di bidangnya.

Demi mewujudkan pelayanan rumah sakit yang menyeluruh bagi masyarakat, perhatian terhadap kinerja seluruh staf, terutama tenaga keperawatan, menjadi hal yang tidak boleh diabaikan. Perawat merupakan komponen penting dalam sumber daya manusia rumah sakit yang berperan sebagai garda terdepan dalam pemberian layanan kesehatan. Tugas utama perawat adalah melaksanakan asuhan keperawatan melalui berbagai tahapan, baik yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung kepada pasien. Setiap tahapan tersebut dijalankan sesuai dengan ketentuan pemerintah serta mengacu pada prinsip-prinsip etika profesi keperawatan.³ Perawat di ruang rawat inap

memiliki peran penting dalam mendukung proses penyembuhan pasien dengan kondisi medis serius yang membutuhkan perawatan intensif. Mereka memberikan perawatan langsung, memantau kondisi pasien, serta memastikan kenyamanan dan keselamatan selama masa perawatan.⁴ Kinerja perawat sangat memengaruhi kualitas layanan dan kepuasan pasien. Oleh karena itu, peningkatan kinerja perawat rawat inap menjadi kunci dalam menjaga mutu pelayanan dan reputasi rumah sakit.⁵

Kinerja perawat mencerminkan kualitas layanan kesehatan dan memengaruhi pandangan masyarakat terhadap rumah sakit. Persepsi terhadap kinerja, baik positif maupun negatif, dapat memengaruhi semangat, komitmen, dan produktivitas kerja. Faktor-faktor seperti keahlian dan kemampuan, gaya kepemimpinan, rancangan kerja, pengetahuan, kepribadian, lingkungan kerja, komitmen, disiplin kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, loyalitas turut menentukan tingkat kinerja perawat.⁶

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan non fisik di sekitar pekerjaan yang dapat memengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan. Lingkungan yang kondusif menyediakan fasilitas pendukung yang memudahkan pelaksanaan tugas secara efektif.⁷ Aspek non fisik meliputi hubungan antara atasan dan bawahan maupun sesama rekan kerja, sementara aspek fisik mencakup kebisingan, suhu, peralatan, kepadatan ruang, dan tata letak ruangan. Setiap rumah sakit memiliki karakteristik lingkungan kerja yang berbeda sesuai dengan situasi dan kebutuhannya.⁷ Persepsi terhadap kualitas lingkungan kerja mencerminkan bagaimana karyawan menilai kondisi tempat kerjanya. Lingkungan kerja yang positif, aman, dan nyaman dapat meningkatkan kepuasan, motivasi, dan fokus karyawan, sementara lingkungan yang negatif dapat menurunkan semangat dan meningkatkan stres serta absensi. Meskipun tidak terlibat langsung dalam proses kerja, lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.⁸ Pada sebuah penelitian menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja perawat yang dihasilkan.⁹ Berdasarkan *survey* kepuasan karyawan RS Panti Wilasa

“Dr. Cipto” Semarang pada tahun 2023 yang dilakukan oleh bagian sumber daya manusia didapatkan hasil akhir yaitu rata-rata karyawan menyatakan lingkungan kerja fisik di rumah sakit kurang baik (kategori C) yaitu sebesar 66,3%. Sementara itu, *survey* kepuasan karyawan terhadap lingkungan non fisik belum dilakukan.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja adalah sikap karyawan dalam menaati peraturan perusahaan, seperti datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas dengan baik. Tingkat absensi menjadi salah satu indikator disiplin. Menurut Hasibuan, kepatuhan terhadap aturan mencerminkan karyawan yang menjalankan prosedur dan pedoman kerja dengan konsisten, salah satunya melalui kehadiran yang tertib.¹⁰ Studi pendahuluan di RS Panti Wilasa “Dr. Cipto” Semarang menunjukkan tingkat keterlambatan perawat terus meningkat, dari 9,07% pada 2021 menjadi 10,5% di 2022, dan 11,10% di 2023. Data ini mengindikasikan bahwa disiplin presensi perawat masih tergolong kurang baik.

Kinerja merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi, karena menunjukkan hasil kerja karyawan sesuai tugas dan tanggung jawabnya dalam periode tertentu. Kinerja yang baik menjadi penentu keberhasilan dan keberlangsungan suatu perusahaan atau instansi.⁸ Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala manajer keperawatan diketahui bahwa Rumah Sakit Panti Wilasa “Dr. Cipto” Semarang. Untuk mengevaluasi kinerja perawat, rumah sakit ini menerapkan dua sistem penilaian, yaitu Evaluasi Kinerja Individu (EKI) penilaian untuk karyawan yang diberikan dari unit sumber daya manusia (SDM) rumah sakit. Penelitian ini dilakukan oleh atasan langsung dan dinilai 2 (dua) tahun sekali. Serta penilaian kinerja klinik perawat yang dikeluarkan oleh komite keperawatan. Penilaian kinerja klinik perawat dilakukan secara lebih komprehensif dengan melibatkan tiga pihak, yaitu atasan langsung, rekan

kerja, dan penilaian diri sendiri, dan dinilai 1 (satu) tahun sekali.

METODOLOGI

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif Desain dalam penelitian ini menggunakan *cross sectional*. *Cross sectional* adalah desain penelitian yang melakukan pengukuran variabel pada waktu yang sama pada beberapa kelompok sampel yang berbeda.¹¹ Variabel- variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah pengaruh persepsi kualitas lingkungan kerja dan variabel disiplin kerja terhadap variabel persepsi kinerja perawat. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 83

responden perawat rawat inap dan teknik sampling yang digunakan sampling jenuh atau total sampling. Analisis yang akan digunakan adalah model regresi logistik ordinal. Dengan uji *Goodness of fit* kita bisa tahu apakah model regresi layak digunakan atau tidak, Uji keberartian model dilakukan dengan membandingkan model tanpa variabel prediktor, kita bisa mengetahui variabel mana yang berpengaruh dengan menggunakan uji wald, uji serentak digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara serentak atau bersama-sama. untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan uji nagelkerke.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Persepsi Kualitas Lingkungan Kerja Perawat Instalasi Rawat Inap di RS Panti Wilasa "Dr.Cipto" Semarang

Persepsi Kualitas Lingkungan Kerja	Frekuensi	Persentase(%)
Tidak Baik	0	0,0
Cukup Baik	19	22,9
Baik	64	71,1
Total	83	100,0

Berdasarkan tabel diatas mengenai persepsi kualitas lingkungan kerja kerja perawat rawat inap diketahui bahwa dari 83 perawat, sebanyak 19 perawat (22,9%) menyatakan bahwa kualitas lingkungan

kerja mereka cukup baik, sedangkan 64 perawat (71,1%) menyatakan bahwa kualitas lingkungan kerja mereka sudah baik.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja Perawat Instalasi Rawat Inap di RS Panti Wilasa "Dr.Cipto" Semarang

Disiplin Kerja	Frekuensi	Persentase(%)
Tidak Disiplin	0	0,0
Cukup Disiplin	9	10,8
Disiplin	74	89,2
Total	83	100,0

Berdasarkan tabel diatas sebanyak 9 perawat (10,8%) menyatakan bahwa mereka sudah cukup disiplin, sedangkan 74

perawat (89,2%) menyatakan mereka sudah disiplin.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Persepsi Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap di RS Panti Wilasa "Dr.Cipto" Semarang

Persepsi Kinerja	Frekuensi	Persentase(%)
Tidak Baik	0	0,0
Cukup Baik	10	12,0
Baik	73	88,0
Total	83	100,0

Berdasarkan tabel diatas sebanyak 10 perawat (12,0%) menyatakan bahwa kinerja sudah cukup baik, sedangkan 73 perawat

(88,0%) menyatakan bahwa kinerja sudah baik.

Tabel 4. Hasil Tabulasi Silang Persepsi Kualitas Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat Perawat Instalasi Rawat Inap di RS Panti Wilasa "Dr.Cipto" Semarang

		Persepsi Kualitas Lingkungan Kerja							
		Tidak Baik		Cukup Baik		Baik		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Persepsi Kinerja	Tidak Baik	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Cukup Baik	0	0,0	7	36,8	12	63,2	19	100,0
	Baik	0	0,0	3	4,7	61	95,3	64	100,0
	Baik	0	0,0	3	4,7	61	95,3	64	100,0
Total		0	0,0	10	12,0	73	88,0	83	100,0

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa perawat yang menyatakan kualitas lingkungan kerja mereka baik dan menunjukkan kinerja yang baik sebanyak 61 perawat (95,3%), selain itu, 3 perawat (4,7%) menilai kualitas lingkungan kerja baik dan menunjukkan bahwa kinerja mereka cukup baik.

Tabel 5. Hasil Tabulasi Silang Disiplin Kerja dengan Persepsi Kinerja Perawat Perawat Instalasi Rawat Inap di RS Panti Wilasa "Dr.Cipto" Semarang

		Disiplin Kerja							
		Tidak Baik		Cukup Baik		Baik		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Persepsi Kinerja	Tidak Disiplin	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	100,0
	Cukup Disiplin	0	0,0	3	33,3	6	66,7	9	100,0
	Baik	0	0,0	7	9,5	67	90,5	74	100,0
	Baik	0	0,0	7	9,5	67	90,5	74	100,0
Total		0	0,0	10	12,0	73	88,0	83	100,0

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa perawat yang disiplin menunjukkan kinerja yang baik sebanyak 67 perawat (90,5%), selain itu, 7 perawat (9,5%) menilai mengenai disiplin kerja, bahwa mereka sudah disiplin dan menunjukkan bahwa kinerja mereka menjadi cukup baik.

Tabel 6. Hasil Uji Overall Mode Fit

Model	-2 log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
InterCept Only	24,111			
Final	11,893	12,218	2	,020

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai awal (*intercept only*) sebesar 24,111 menurun menjadi 11,893 setelah memasukkan variabel independen, menghasilkan nilai *chi-square* 12,218 yang signifikan pada tingkat 5% (sig 0,20).

Tabel 7. Hasil Uji Goodness of Fit Test

Goodness-of-Fit			
	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	3,560	1	0,059
Deviance	2,465	1	0,116

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan uji kesesuaian model dengan data. Nilai Pearson sebesar 3,560 dengan signifikasi 0,059 (>0,05) dan Deviance sebesar 2,465 dengan signifikasi 0,116 (>0,05). Hal ini berarti model sesuai dengan data empiris atau model layak digunakan.

Tabel 8. Hasil Uji Wald Persepsi kualitas lingkungan kerja Kerja Terhadap Persepsi Kinerja Perawat

Parameter Estimates		Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.
Threshold	Kinerja	-3,012	0,591	25,945	1	0,000
Location	Kualitas Lingkungan Kerja	-2,473	0,759	10,621	1	0,001

Berdasarkan table diatas, H_1 yang menyatakan bahwa persepsi kualitas lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap persepsi kinerja perawat diterima. Nilai Wald sebesar $10,621 > X^2_{(0,05,1)} = 3,842$

dengan signifikansi ($0,001 < 0,05$) mendukung hal ini. Artinya, kualitas lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RS Panti Wilasa “Dr. Cipto” Semarang.

Tabel 9. Hasil Analisis R2 Persepsi Kualitas Lingkungan Kerja Terhadap Persepsi Kinerja Perawat

Cox and Snell	0,133
Nagelkerke	0,255
McFadden	0,194

Tabel diatas menunjukkan nilai Nagelkerke R Square sebesar 0,255, artinya persepsi kualitas lingkungan kerja

memengaruhi kinerja perawat sebesar 25,5%, sementara 74,5% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian

Tabel 10. Hasil Uji Wald Disiplin Kerja Terhadap Persepsi Kinerja Perawat

Parameter Estimates		Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.
Threshold	Kinerja	-2,259	0,397	32,336	1	0,000
Location	Disiplin Kerja	-1,566	0,811	3,726	1	0,054

Tabel diatas menunjukkan bahwa H_2 ditolak karena nilai Wald $3,726 < X^2_{(0,05,1)} = 3,842$ dan signifikansi ($0,054 > 0,05$), sehingga disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di

Instalasi Rawat Inap RS Panti Wilasa “Dr. Cipto” Semarang. Ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja tidak secara langsung meningkatkan kinerja perawat dalam konteks penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Analisis R2 Persepsi kualitas lingkungan kerja Kerja Terhadap Persepsi Kinerja Perawat

Cox and Snell	0,039
Nagelkerke	0,074
McFadden	0,054

Tabel diatas menunjukkan nilai Nagelkerke R Square sebesar 0,074, artinya disiplin kerja memengaruhi kinerja

perawat sebesar 7,4%, sementara 92,6% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Tabel 12. Hasil Uji Paramater Secara Simultan

Model	-2 log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
InterCept Only	24,111			
Final	11,893	12,218	2	,002

Berdasarkan hasil perhitungan uji simultan diatas menunjukkan bahwa nilai $G_{12,218} > \chi^2_{(2;0,05)} (5,991)$. Jadi, variabel persepsi kualitas lingkungan kerja dan

disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap persepsi kinerja perawat instalasi rawat inap di RS Panti Wilasa “Dr. Cipto” Semarang.

Tabel 13. Hasil Analisis R2 Persepsi Kualitas Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Persepsi Kinerja

Cox and Snell	0,137
Nagelkerke	0,263
McFadden	0,200

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Pseudo R Square, nilai Nagelkerke merupakan nilai terbesar yaitu sebesar 0,263 atau 26,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel persepsi

kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel persepsi kualitas lingkungan kerja dan disiplin kerja adalah sebesar 26,3%. sedangkan sisanya 73,7% merupakan variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

KESIMPULAN

Distribusi frekuensi dari ketiga variabel menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi yang positif terhadap kualitas lingkungan kerja, tingkat disiplin yang tinggi, dan kinerja yang baik. Hal ini mencerminkan bahwa kualitas lingkungan kerja yang mendukung dan disiplin kerja yang baik berkontribusi terhadap peningkatan kinerja perawat.

Persepsi kualitas lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat instalasi rawat inap RS Panti Wilasa “Dr.

Cipto” Semarang nilai wald menunjukkan sebesar $10,621 > \chi^2_{(0,05,1)} = 3,842$ dengan signifikansi ($0,001 < 0,05$). Disiplin kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja perawat instalasi rawat inap RS Panti Wilasa “Dr. Cipto” Semarang nilai wald $3,726 < \chi^2_{(0,05,1)} = 3,842$ dan signifikansi ($0,054 > 0,05$). Persepsi kualitas lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja perawat instalasi rawat inap RS Panti Wilasa “Dr. Cipto” Semarang.

SARAN

1. Optimalisasi pencahayaan dan ventilasi perlu dilakukan melalui audit rutin, terutama di ruang Etha dan Gamma, agar sesuai dengan kebutuhan subjektif staf, bukan hanya standar teknis. Penyesuaian suhu ruang kerja juga penting, dengan memasang alat kontrol otomatis untuk menjaga suhu ideal di kisaran 22–23°C. Selain itu, perlu dilakukan kajian lanjutan terhadap warna interior, mengingat persepsi pengguna dipengaruhi oleh pencahayaan dan elemen lain di ruangan. Untuk meningkatkan kedisiplinan, diperlukan pembinaan melalui pendekatan coaching dan mentoring oleh atasan langsung bagi

- staf yang belum optimal, serta pelatihan rutin tahunan tentang manajemen waktu, kepatuhan SOP, dan etos kerja. Penerapan sistem reward seperti insentif finansial, penghargaan, atau pengakuan juga penting untuk mendorong kedisiplinan dan kinerja yang baik.
2. Menjaga kebersihan dan kerapian ruang kerja secara konsisten.
3. Meningkatkan kemampuan dalam komunikasi, manajemen waktu, dan kerjasama tim, yang sangat berpengaruh terhadap efektivitas kinerja.
4. Menggunakan alarm atau aplikasi pengingat dapat membantu memastikan perawat selalu datang sesuai jadwal.

DAFTAR PUSTAKA

1. RI K. Peraturan menteri kesehatan republik indonesia nomor 30 tahun 2022; 2022. h. 1–94
2. DPR Republik Indonesia. Undang-

- undang nomor 17 tahun 2023 tentang kesehatan; 2023
3. Kemenkes RI. permenkes no 3 Tahun 2020 tentang klasifikasi dan perizinan rumah sakit; 2020. h. 1–80

4. Karen Maslita. Gambaran kinerja perawat pelaksana di ruang rawat Inap rumah sakit umum kabupaten tangerang; 2017. h. 1-111
5. Nugraha KWD. Profil kesehatan indonesia 2022. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia; 2022
6. Putri EMI. Sistem penilaian kinerja perawat pelaksana berbasis caring. Banyumas: Pena Persada; 2020. h. 1-60
7. W Enny. Manajemen sumber daya manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press; 2019. h. 144
8. Khaeruman, Marnisasah L, Idrus S, Irawati L, Farradia Y, Erwantiningsih E, et al. Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. Bookchapter. 2021. 1–18 p.
9. Ummah MS. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat rumah sakit mata dr. YAP yogyakarta. Yogyakarta: Jurnal Kesehatan; 2019. h. 1–14
10. Malayu Hasibun H. Manajemen sumber daya manusia. Ed Revisi, Jakarta. Bumi Aksara; 2016
11. Widodo S, Ladyani F, Asrianto LO, Rusdi, Khairunnisa, Lestari SMP, et al. Metodologi Penelitian. 2023. 1–188 p.