
HUBUNGAN SIKAP DAN MOTIVASI PERAWAT DENGAN PENERAPAN ASUHAN KEPERAWATAN DI RUANG RAWAT INAP RSUD ACEH SINGKIL KABUPATEN ACEH SINGKIL TAHUN 2022

Silvi Imayani¹⁾, Arliza Safitri²⁾, Angelina³⁾

Diploma III Keperawatan, Akademi Keperawatan Yappkes Aceh Singkil
silvimayanimelala@gmail.com¹⁾, lizaacute@gmail.com²⁾, angelinalinaaaa@gmail.com³⁾

ABSTRAK

Pada prinsipnya kinerja perawat diukur dari terlaksananya asuhan keperawatan. Sedangkan pendekatan asuhan keperawatan dilakukan dengan proses keperawatan, berupa aktivitas perawat yang dilakukan secara sistematis melalui lima tahapan, yang meliputi pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, tindakan atau implementasi, evaluasi keperawatan. Praktek dan penerapan proses keperawatan harus dilakukan secara tepat dan benar yang didukung dengan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang mengacu pada pedoman standar asuhan keperawatan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan sikap dan motivasi perawat dengan penerapan asuhan keperawatan. Jenis penelitian analitik dengan pendekatan desain crossectional. Penelitian ini dilaksanakan di Ruang Rawat Inap RSUD Aceh Singkil Kabupaten Aceh Singkil pada tanggal 13 sampai dengan 17 Desember tahun 2022. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Aceh Singkil Kabupaten Aceh Singkil yang berjumlah sebanyak 52 orang. Sampel adalah total sampling yang berjumlah 52 orang. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan secara univariat, bivariat menggunakan uji statistik chi square. Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa ada hubungan antara sikap dengan penerapan asuhan keperawatan pada perawat dengan p -value 0,001, dan ada hubungan antara motivasi kerja dengan penerapan asuhan keperawatan pada perawat dengan p -value 0,003. Disarankan bagi untuk dapat mengetahui hal-hal yang dapat meningkatkan penerapan asuhan keperawatan demi tercapainya mutu pelayanan keperawatan yang lebih optimal.

Kata kunci: Sikap, Motivasi Kerja, Penerapan Asuhan Keperawatan

ABSTRACT

In principle, nurse performance is measured by the implementation of nursing care. Meanwhile, the nursing care approach is carried out using the nursing process, in the form of nursing activities carried out systematically through five stages, which include assessment, nursing diagnosis, planning, action or implementation, nursing evaluation. The practice and application of the nursing process must be carried out appropriately and correctly, supported by knowledge, abilities and skills that refer to standard nursing care guidelines. The aim of this research is to determine the relationship between nurses' attitudes and motivation and the implementation of nursing care. Type of analytical research with a cross-sectional design approach. This research was carried out in the Inpatient Room of Aceh Singkil Regional Hospital, Aceh Singkil Regency from 13 to 17 December 2022. The population of this study were all nurses in the Inpatient Room of Aceh Singkil Regional Hospital, Aceh Singkil Regency, totaling 52 people. The sample is a total sampling of 52 people. The research instrument used a questionnaire. Data analysis was carried out univariately, bivariately using the chi square statistical test. The results of bivariate analysis show that there is a relationship between attitude and the application of nursing care to nurses with a p -value of 0.001, and there is a relationship between work motivation and the application of

nursing care to nurses with a p -value of 0.003. It is recommended that you know things that can improve the application of nursing care in order to achieve a more optimal quality of nursing services.

Keywords: *Attitude, Work Motivation, Application of Nursing Care*

PENDAHULUAN

Pelayanan keperawatan meliputi pelayanan profesional dari jenis layanan kesehatan yang tersedia selama 24 jam secara kontinyu selama masa perawatan klien. Profesi perawat memiliki peranan penting dalam memberikan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena jenis pelayanan yang diberikannya dengan pendekatan biologis, psikologis, sosial, spiritual dan dilakukan dengan berkelanjutan (Depkes RI, 2018).

Kompetensi menjadi suatu bagian yang penting dalam pengembangan diri seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sehingga akan tercapai tujuan dari pelayanan kesehatan yang diberikan rumah sakit. Ruang lingkup kompetensi adalah pengetahuan, sikap dan komunikasi serta keterampilan yang dimiliki perawat. Pelayanan keperawatan merupakan kewenangan dan tanggung jawab perawat yang memiliki kompetensi yang baik agar tercapai pelayanan yang bermutu. Tantangan utama saat ini dan masa mendatang adalah peningkatan daya saing dan keunggulan kompetitif di bidang keperawatan. Sehingga kompetensi menjadi suatu yang penting bagi pelayanan keperawatan untuk meningkatkan mutu layanan keperawatan (Nursalam, 2014).

Menurut Potter & Perry (2010), mengelompokkan lima tipe karakteristik kompetensi yaitu (1) motivasi (motives) sesuatu yang diinginkan dan dipikirkan, (2) ciri-ciri (traits), karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap informasi atau situasi, (3) konsep diri (self –concept), sikap, nilai atau gambaran diri seseorang, (4) pengetahuan (knowledge), informasi yang dimiliki seseorang dalam aspek tertentu, (5) keterampilan (skill) seseorang mengerjakan tugas tertentu. Sedangkan

Engelke, Marshburn & Swanson (2010) menguraikan kompetensi perawat terdiri dari kompetensi interpersonal, kompetensi teknis dan kompetensi berfikir kritis. Dari berbagai teori kompetensi yang dikemukakan oleh para ahli manajemen dan keperawatan dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi perawat mencerminkan hal berikut (1) pengetahuan, pemahaman dan pengkajian dalam aspek tertentu, (2) kompetensi teknis dan (3) kompetensi komunikasi interpersonal.

Kompetensi yang spesifik diidentifikasi dengan peran yang ada atau pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang ditunjukkan dengan kinerjanya sesuai kriteria atau standards tertentu. Hasil yang dicapai pada perawat yang kompeten diperlihatkan dengan adanya kualitas dari sikap, motif wawasan perawat kemampuan menginterpretasi kan, kemampuan menerima sesuatu yang baru, kematangan fikiran dan penilaian diri (Ilyas, 2012)..

Demikian pula halnya dengan motivasi, yang merupakan faktor utama dalam individu dalam melakukan segala tindakan atau pekerjaan untuk mencapai hasil seoptimal mungkin. Motivasi kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap keinginan untuk melakukan tindakan-tindakan dalam menghadapi suatu pekerjaan di lingkungan kerjanya. Di sisi lain motivasi bertujuan untuk menumbuhkan. keinginan, kebanggaan dan kepuasan diri dalam bekerja. Lebih dari itu diharapkan bahwa motivasi mampu meningkatkan efisiensi, efektivitas dan kinerja perawat, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanannya kepada masyarakat (Nursalam, 2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Damayanti dan Oktamianti dengan judul Analisis Kompetensi Perawat Ruang

Intensif (*Intensive Care Unit*) Rumah Sakit Umum Tabanan Tahun 2013, hasil penelitian menunjukkan kompetensi perawat di ICU RSUD Tabanan kurang dari nilai standar yang diharapkan. Dalam penelitian ini juga diketahui adanya hubungan yang bermakna antara sistem pengetahuan, sikap, rekrutmen, keterampilan, sistem penempatan dan orientasi serta pengembangan SDM dengan kompetensi perawat. Standar sistem penempatan tenaga perawat yang sesuai kompetensi perawat saat ini belum ada. Sedangkan sistem rekrutmen, orientasi perawat dan pengembangan SDM belum berjalan sesuai standar yang telah ditetapkan.

Pada prinsipnya kinerja perawat diukur dari terlaksananya asuhan keperawatan. Sedangkan pendekatan asuhan keperawatan dilakukan dengan proses keperawatan, berupa aktivitas perawat yang dilakukan secara sistematis melalui lima tahapan, yang meliputi pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, tindakan atau implementasi, evaluasi keperawatan. Praktek dan penerapan proses keperawatan harus dilakukan secara tepat dan benar yang didukung dengan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang mengacu pada pedoman standar asuhan keperawatan (DepKes RI, 2018).

Berdasarkan data dari bagian keperawatan RSUD Aceh Singkil Kabupaten Aceh Singkil, diketahui bahwa jumlah perawat yang berada di Ruang Rawat Inap RSUD Aceh Singkil sebanyak 45 orang.

Hasil survey awal terhadap 7 orang perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Aceh Singkil masih ada perawat yang belum begitu memahami mengenai pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, tindakan atau implementasi dan evaluasi keperawatan secara menyeluruh, dokumentasi asuhan keperawatan juga belum terlaksana dengan optimal, alasan mereka karena perawat sangat sibuk dan

banyak melakukan pekerjaan, sebab pekerjaan yang harusnya dikerjakan oleh dokter juga dilakukan oleh perawat. Ada yang menyampaikan bahwa selama ini perawat masih berpikiran sebagai pembantu dokter, tidak jelas bidang pekerjaannya, kurang percaya diri bila berhadapan dengan profesi kesehatan yang lain, belum sepenuh hati dalam menInapkan aktivitas keperawatan, belum optimal berinteraksi dengan pasien, terlalu banyak tugas dokumentasi dan masih belum memahami secara tuntas pemberian asuhan keperawatan secara holistik.

Sementara pada motivasi perawat, masih banyak perawat yang kurang motivasinya dalam memberikan pelayanan yang bermutu dan berkualitas kepada pasien, sehingga masih banyak pasien yang merasa kurang puas terhadap pelayanan keperawatan, contohnya kurang menerapkan komunikasi terapeutik terhadap pasien, kurangnya keterampilan melakukan pengkajian fisik secara akurat, kurangnya keterampilan mendiagnostik masalah menjadi diagnosis keperawatan, dan kurangnya keterampilan memilih dan menentukan intervensi yang tepat. Praktek dan penerapan proses keperawatan harus dilakukan secara tepat dan benar yang didukung dengan sikap, kemampuan dan keterampilan dan motivasi yang mengacu pada pedoman standar asuhan keperawatan

Berdasarkan dari uraian di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Hubungan Sikap dan Motivasi Perawat dengan Penerapan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Aceh Singkil Kabupaten Aceh Singkil".

METODE

Metode Penelitian ini bersifat analitik dengan desain penelitian menggunakan pendekatan *crosssectional study*, yaitu suatu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor resiko dengan efek yang artinya

diobservasi sekali dan pada saat bersamaan, sehingga bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel. Melalui metode ini peneliti ingin melihat hubungan pengetahuan, sikap dan motivasi kerja perawat dengan penerapan asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Aceh Singkil Kabupaten Aceh Singkil tahun 2023.

Penelitian ini telah dilaksanakan di Ruang Rawat Inap RSUD Aceh Singkil Kabupaten Aceh Singkil tahun 2023. Penelitian ini telah dilaksanakan pada tanggal 13 sampai dengan 17 Desember tahun 2022.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang berada di Ruang Rawat Inap RSUD Aceh Singkil Kabupaten Aceh Singkil yang berjumlah 52 orang perawat. Sampel penelitian adalah sebagian dari keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *Total Sampling* yaitu seluruh populasi dijadikan sampel yang berjumlah 52 orang perawat.

Analisis data dalam penelitian ini dengan analisis univariat yaitu data dimasukkan kedalam table frekuensi dan ditemukan persentasi dari masing-masing variabel dan analisis bivariat yaitu analisa ini di gunakan untuk mengukur sikap dan motivasi perawat dengan penerapan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Aceh Singkil Kabupaten Aceh Singkil masing-masing varibel diuji dengan menggunakan uji *Chi-Square test*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang peneliti lakukan dan data dengan menggunakan uji statistik melalui program komputer (SPSS), maka didapatkan hasil penelitian untuk masing-masing subvariabel sebagai berikut:

- a. Hubungan Sikap Dengan Penerapan Asuhan Keperawatan Pada Perawat Di

RSUD Aceh Singkil Kabupaten Aceh Singkil Tahun 2022

Hasil analisa statistik untuk melihat hubungan antara sikap dengan penerapan asuhan keperawatan pada perawat di RSUD Aceh Singkil Kabupaten Aceh Singkil Tahun 2022 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1
Hubungan Sikap Dengan Penerapan Asuhan Keperawatan Pada Perawat Di RSUD Aceh Singkil Kabupaten Aceh Singkil Tahun 2022

No	Sikap	Mutu Pelayanan Keperawatan				p-value
		Baik		Tidak Baik		
		F	%	f	%	
1	Positif	27	81,8	6	18,2	0,001
2	Negatif	6	31,6	13	68,4	
Total		33	63,5	19	36,5	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 33 responden yang bersikap positif dominan sebanyak 27 responden (81,8%) menerapkan asuhan keperawatan dengan baik, sementara dari 19 responden yang bersikap negatif dominan sebanyak 13 responden (68,4%) menerapkan asuhan keperawatan dengan tidak baik. Berdasarkan uji statistik diperoleh p-value 0,001 ($p\text{-value} < 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan ada hubungan antara sikap dengan penerapan asuhan keperawatan pada perawat di RSUD Aceh Singkil Kabupaten Aceh Singkil Tahun 2022

- b. Hubungan Motivasi Dengan Penerapan Asuhan Keperawatan Pada Perawat Di RSUD Aceh Singkil Kabupaten Aceh Singkil Tahun 2022

Hasil analisa statistik untuk melihat hubungan antara motivasi dengan penerapan asuhan keperawatan pada perawat di RSUD Aceh Singkil Kabupaten Aceh Singkil Tahun 2022 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2
Hubungan Motivasi Dengan Penerapan Asuhan Keperawatan Pada Perawat di RSUD Aceh Singkil Kabupaten Aceh Singkil Tahun 2022

No	Motivasi	Mutu Pelayanan Keperawatan	p-value	No	Motivasi	Mutu Pelayanan Keperawatan		
		Baik					Tidak Baik	
		F	%				f	%
1	Tinggi	27	77,1	8	22,9	0,003		
2	Rendah	6	35,3	11	64,7			
Total		33	63,5	19	36,5			

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang motivasi kerja baik dominan sebanyak 27 responden (77,1%) menerapkan asuhan keperawatan dengan baik, sementara dari 17 responden yang motivasi kerja tidak baik dominan sebanyak 11 responden (64,7%) menerapkan asuhan keperawatan dengan tidak baik. Berdasarkan uji statistik diperoleh p-value 0,003 ($p\text{-value} < 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan ada hubungan antara motivasi kerja dengan penerapan asuhan keperawatan pada perawat di RSUD Aceh Singkil Kabupaten Aceh Singkil Tahun 2022.

B. PEMBAHASAN

1. Hubungan Sikap Dengan Penerapan Asuhan Keperawatan Di RSUD Aceh Singkil Kabupaten Aceh Singkil Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 33 responden yang bersikap positif dominan sebanyak 27 responden (81,8%) menerapkan asuhan keperawatan dengan baik, sementara dari 19 responden yang bersikap negatif dominan sebanyak 13 responden (68,4%) menerapkan asuhan keperawatan dengan tidak baik. Berdasarkan uji statistik diperoleh p-value 0,001 yang berarti $p\text{-value} <$

0,05. Hal ini dapat disimpulkan ada hubungan antara sikap dengan penerapan asuhan keperawatan pada perawat di RSUD Aceh Singkil Kabupaten Aceh Singkil Tahun 2022.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Sugianti (2010) tentang hubungan pengetahuan dan sikap perawat dengan pelaksanaan standar praktek asuhan keperawatan di Bangsal rawat inap RSUD Indrasari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu Propinsi Riau, diperoleh hasil penelitian yaitu terdapat hubungan yang bermakna antara sikap perawat terhadap standar praktek asuhan keperawatan dengan nilai p value 0.016.

Sikap merupakan suatu kecenderungan untuk berespon (secara positif atau negatif) terhadap orang, obyek atau situasi tertentu. Sikap mengandung penilaian emosional atau afektif (senang, benci, sedih dan sebagainya), disamping komponen kognitif (pengetahuan tentang obyek tersebut) serta aspek konotif (kecenderungan bertindak) (Notoatmodjo, 2018).

Dari asumsi dan pengamatan peneliti, perawat yang berada di RSUD Aceh Singkil ini sudah sangat baik dalam menerapkan asuhan keperawatan, dikarenakan mereka bersikap dengan sangat baik salah satu contoh dalam merespon pasien yang membutuhkan pelayanan keperawatan. Dari pembahasan di atas maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa rata-rata perawat yang memiliki sikap yang baik maka akan menerapkan asuhan keperawatan dengan baik pula.

2. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Penerapan Asuhan Keperawatan Di RSUD Aceh Singkil Kabupaten Aceh Singkil Tahun 2023

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang motivasi kerja baik dominan sebanyak 27 responden (77,1%) menerapkan asuhan keperawatan dengan baik, sementara dari 17 responden yang motivasi kerja tidak baik dominan sebanyak 11 responden (64,7%) menerapkan asuhan keperawatan dengan tidak baik. Berdasarkan uji statistik diperoleh p-value 0,003 yang berarti p-value < 0,05. Hal ini dapat disimpulkan ada hubungan antara motivasi kerja dengan penerapan asuhan keperawatan pada perawat di RSUD Aceh Singkil Kabupaten Aceh Singkil Tahun 2022.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian terkait oleh Sandra (2014), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perawat pelaksana yang mempunyai motivasi buruk menghasilkan pendokumentasian buruk (78.9%) dibandingkan dengan motivasi baik. Hal ini bermakna secara statistik dengan p value 0.004, artinya ada hubungan bermakna antara motivasi dengan pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan.

Stoener (dalam Notoatmodjo, 2018) mendefinisikan bahwa motivasi adalah sesuatu hal yang menyebabkan dan mendukung tindakan atau perilaku seseorang. Dalam konteks pengembangan organisasi, Filippo (dalam Notoatmodjo, 2018) merumuskan bahwa motivasi adalah suatu arahan pegawai dalam rangka pencapaian keberhasilan dalam organisasi. Duncan (dalam Notoatmodjo, 2018) mengemukakan bahwa motivasi adalah setiap usaha yang didasarkan untuk mempengaruhi perilaku seseorang dalam meningkatkan tujuan organisasi semaksimal mungkin. Knootz (dalam Notoatmodjo, 2018)

merumuskan bahwa motivasi mengacu pada dorongan dan usaha manusia untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Hasibuan (dalam Notoatmodjo, 2018) merumuskan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Ia menambahkan bahwa setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Siagian (2012), mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan, dapat disimpulkan bahwa motivasi pada dasarnya adalah interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya dan merupakan suatu alasan seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya.

Demikian pula halnya dengan motivasi, yang merupakan faktor utama dalam individu dalam melakukan segala tindakan atau pekerjaan untuk mencapai hasil seoptimal mungkin. Motivasi kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap keinginan untuk melakukan tindakan-tindakan dalam menghadapi suatu pekerjaan di lingkungan kerjanya. Di sisi lain motivasi bertujuan untuk menumbuhkan keinginan, kebanggaan dan kepuasan diri dalam bekerja. Lebih dari itu diharapkan bahwa motivasi mampu meningkatkan efisiensi, efektivitas dan kinerja perawat, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanannya kepada masyarakat (Nursalam, 2015).

Dari asumsi dan pengamatan peneliti, perawat yang berada di RSUD Aceh Singkil ini sudah sangat baik

dalam menerapkan asuhan keperawatan, dikarenakan mereka memiliki motivasi kerja yang baik. Dari pembahasan di atas maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa rata-rata perawat yang memiliki motivasi kerja yang baik maka akan menerapkan asuhan keperawatan dengan baik pula.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hubungan sikap dan motivasi kerja dengan penerapan asuhan keperawatan di RSUD Aceh Singkil Kabupaten Aceh Singkil Tahun 2023 terhadap 52 responden, maka peneliti dapat menyimpulkan, dengan uraian sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan antara sikap dengan penerapan asuhan keperawatan pada perawat dengan p-value 0,001.
2. Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan penerapan asuhan keperawatan pada perawat dengan p-value 0,003.

Saran bagi RSUD Aceh Singkil adalah hasil penelitian ini hendaknya dapat menjadi bahan masukan bagi perawat di RSUD Aceh Singkil dalam penerapan asuhan keperawatan sehingga pelayanan keperawatan dapat lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Chaniago. (2012). Asuhan Keperawatan. <http://www.perawatku-chaniago.com>. Diakses pada tanggal 10 Juni 2017
- Damayanti dan Oktamianti dengan judul Analisis Kompetensi Perawat Ruang Intensif (*Intensive Care Unit*) Rumah Sakit Umum Tabanan Tahun 2013. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Indonesia.
- Departemen Kesehatan RI. (2018). *Standar Asuhan Keperawatan*. Direktorat Rumah Sakit Umum dan Pendidikan Direktorat Jenderal Pelayanan Medik Departemen Kesehatan RI.
- _____ (2018). *Rancangan Pedoman Pengembangan Sistem Jenjang Karir Profesional Perawat*. Jakarta : Direktorat Keperawatan dan keteknisian Medik Dirjen Yan Med Depkes RI.
- Hasanbasri. (2012). *Asuhan Keperawatan Bermutu di Rumah Sakit*, Pusat Data dan Informasi PERSI.
- Hasibuan. (2012). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Justin Sirait. (2012). *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : Grasindo
- Kurniadi A. (2013). *Manajemen Keperawatan Dan Prospektifnya. Teori, Konsep dan Aplikasi*. Jakarta. Badan Penerbit FKUI.
- Machfoedz, ircham. (2015). *Metodologi Penelitian (Kuantitatif & Kualitatif) Bidang Kesehatan, Keperawatan, Kebidanan, Kedokteran disertai Contoh KTI, Skripsi, Tesis*. Yogyakarta : Fitramaya
- Notoatmojo, Soekidjo. (2018). *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*, Edisi Revisi. Rineka Cipta: Jakarta.
- _____ (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Nursalam, (2014), *Manajemen Keperawatan-Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*, Jakarta : Salemba Medika.

- Rosjidi, Harun, C., (2011), *Proses Keperawatan*, Ponorogo : Umpo Press. Persada.
- Setiadi. (2012). *Konsep Dan Penulisan Riset Keperawatan (Edisi Pertama)*. Jogjakarta : Graha Ilmu.
- Siagian, PS. (2012). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.
- SP2KP Pelayanan Keperawatan, (2012), *Standar Kompetensi Perawat Indonesia*, Jakarta: www.hpeq.dikti.go.id.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung :Alfabeta.
- Undang-undang RI, Nomor 23 Tahun 2014. *Tentang Rumah Sakit* Departemen Kesehatan Republik Indonesia, Jakarta.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja* Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo