

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN KARAKTERISTIK PERAWAT DENGAN KINERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUANG RAWAT INAP RSUD Dr. ACHMAD MOCHTAR BUKITTINGGI TAHUN 2012

Marlina Andriani¹, Junaiti sahar², Emil Huriani³

Alamat Bekerja : STIKes Yarsi Bukittinggi

Email : marlina.andriani@gmail.com

Andalas University

Magister of Nursing Program

Major : Leaderships and management in Nursing

Post Graduate Program, Andalas University

Correlation of Organization's Culture and individual characteristic to staff nurse working performance in Hospital's Ward, at Dr. Achmad Mochtar Hospital Bukittinggi, Year 2012

XV + 170 pages + 14 tables + 2 schemes + 12 appendices

Abstract

*A strong organization 's culture will give the stability to organization itself and can increase the working performance of the staff nurse. The purpose of this research was to identify , and to describe the correlation between organization's culture and individual characteristic with staff nurse's working performance in hospital ward, at Dr. Achmad Mochtar hospital, Bukittinggi. The method of this research was descriptive correlation, by using Cross Sectional design. Sample side was involved 127 nurses, from different wards, educational background, age, gender, and length of service. The instruments were used in this research included : questionnaire and check list tables. From Validity and reliability test result were acquired that : All statements in questionnaire were valid (0,379 – 0,774) and reliable (0,976). Data analysis in this research used single variety (univariat), dual variety (bivariat), and multi variety. The result in this research was obtained : the staff nurse perception about Organization's culture was good with percentage (40,2 %). The working performance of staff nurse was good with percentage (42,5 %). From the result can be concluded that **There were correlation between organization's culture, and individual characteristic with staff nurse's working performance** with (p value < 0,05) included : age, education, length of service with (p value : < 0,05). In contrary there was no correlation between sex staff nurse's working performance. The most correlated variable with staff nurse's working performance was organization's culture after controlling education level. Based on the result has obtained, there are few suggestions for hospital management : The hospital management should better to strengthen the available of organization's culture by making the suitable policy for socialization of organization's culture continually. The policy is purposed to all of the staff nurses, include the new staff nurses and old staff nurses*

Key Words : Organization's culture, staff nurse, performance.

Reference : 68 (1996 – 2012)

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (UU No. 44 tahun 2009). Departemen kesehatan Republik Indonesia telah menggariskan bahwa rumah sakit umum mempunyai tugas melaksanakan upaya kesehatan secara berdayaguna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya kuratif dan rehabilitatif yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya promotif dan preventif serta melaksanakan upaya rujukan (DepKes RI, 2001). Oleh karena itu, rumah sakit dituntut untuk dapat memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu, aman dan profesional sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan teknologi (IPTEK) kesehatan serta kebutuhana dan tuntutan masyarakat.

Tuntutan kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan pada era global akan terus berubah karena masalah kesehatan yang dihadapi masyarakat juga terus mengalami perubahan. Masalah keperawatan sebagai bagian masalah kesehatan yang dihadapi masyarakat terus-menerus menuntut adanya peningkatan kualitas pelayanan keperawatan yang tidak lepas dari peran dan fungsi profesi keperawatan. Di unit rawat inap tenaga keperawatan berada di tatanan pelayanan kesehatan terdepan dengan kontak pertama dan terlama dengan pasien, yaitu selama 24 jam perhari dan 7 hari perminggu karenanya perawat memegang posisi kunci dalam membangun citra rumah sakit (DepKes RI 2001), sehingga berkontribusi terhadap mutu pelayanan rumah sakit.

Kinerja merupakan hasil karya yang dicapai seseorang yang dapat diukur atau dinilai secara kualitas dan kuantitas menurut ukuran yang berlaku dalam suatu organisasi Menurut As'ad (2004), kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja perawat pelaksana merupakan serangkaian kegiatan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan (Marquis, 2000). Ilyas (2002). kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Sedangkan Wibowo (2007) kinerja merupakan suatu proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Simanjutak (2005) kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil karya yang dicapai seseorang yang dapat diukur atau dinilai secara kualitas dan kuantitas menurut ukuran yang berlaku dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan cerminan mutu pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien di rumah sakit.

Rumusan Masalah

Rumah sakit merupakan suatu organisasi yang memiliki nilai-nilai tertentu dalam mencapai tujuan rumah sakit memberikan pelayanan yang berkualitas yang satunya ditentukan oleh kinerja perawat. Hasil studi dokumentasi peneliti (Andriani, 2012), rata-rata nilai kinerja keperawatan dalam penggunaan waktu untuk melakukan kegiatan keperawatan adalah 40 %, dan kegiatan non keperawatan 60%. Sedangkan Standar kinerja menurut Depkes (2004)

dalam melakukan uraian tugas sebanyak 90%, sedangkan hasil studi lapangan yang peneliti dapatkan pada tanggal 21 Januari 2012 adalah kinerja perawat berdasarkan uraian tugas menurut KepmenKes 836 (2005) masih dibawah 60% yang seharusnya dilaksanakan sesuai ketetapan yaitu diatas 80%. Pelaksanaan kegiatan kinerja yang lain diantaranya keefektifan dalam melakukan pekerjaan keperawatan masih di bawah standar kinerja yaitu 40%, keefektifan melakukan pekerjaan non keperawatan 60%. Menurut Gillies (2000) pembagian dalam 7-8 jam waktu perawat pelaksana dalam setiap shif dinas adalah pelaksanaan kegiatan keperawatan dengan pasien 80%, sisanya 20% adalah waktu untuk kegiatan non keperawatan, seperti : administrasi, menelepon, mempersiapkan persediaan, serta kegiatan pribadi, : makan, istirahat, pembicaraan personal.

Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengidentifikasi hubungan antara budaya organisasi dan karakteristik individu dengan kinerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap rumah sakit umum daerah Dr. Achmad Mochtar tahun 2012

2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus penelitian ini adalah diidentifikasi :

- a. Karakteristik individu yang meliputi umur, pendidikan, jenis kelamin, dan masa kerja, perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi tahun 2012.
- b. Kinerja perawat pelaksana (uraian tugas menurut Depkes, 2005) di ruang rawat inap RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi tahun 2012.
- c. Budaya organisasi "TERBAIK" yang meliputi tulus/tepat janji, empati,

responsibilitas, bijak, adil, integritas, kebersamaan/kompak yang dipersepsikan perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi tahun 2012.

- d. Hubungan budaya organisasi dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD dr. Achmad Mochtar Bukittinggi tahun 2012.
- e. Hubungan antara karakteristik individu meliputi umur dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD dr. Achmad Mochtar Bukittinggi tahun 2012.
- f. Hubungan antara karakteristik individu meliputi pendidikan dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD dr. Achmad Mochtar Bukittinggi tahun 2012.
- g. Hubungan antara karakteristik individu meliputi jenis kelamin dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD dr. Achmad Mochtar Bukittinggi tahun 2012.
- h. Hubungan antara karakteristik individu meliputi lama bekerja dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD dr. Achmad Mochtar Bukittinggi tahun 2012.
- i. Hubungan antara karakteristik individu dan budaya organisasi yang paling dominan dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD dr. Achmad Mochtar Bukittinggi tahun 2012.

Metodologi Penelitian

Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif korelasi untuk mencari hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja perawat pelaksana (Arikunto, 2009). Variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya organisasi "TERBAIK" dengan sub variabel

(tulus/tepat janji, empati, tanggung jawab, komunikasi, kebersamaan/kompak), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja perawat pelaksana. Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional* yaitu dilakukan pengambilan sampel dalam waktu bersamaan (Sugiono, 2000).

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Prosedur pengambilan sampel disetiap ruangan dilakukan dengan menggunakan total sampel yaitu semua perawat pelaksana di ruangan rawat inap RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi. (Arikunto, 2006).

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang terdiri dari budaya organisasi RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi dan kinerja perawat pelaksana menurut Depkes, 2005. Pengumpulan data dilakukan selama 2 minggu pada perawat pelaksana yang bertugas di ruang rawat inap RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi. Proses penelitian diawali dengan surat izin dari Universitas Andalas kemudian diteruskan kelanjutan penelitian.

Hasil Penelitian

Hubungan karakteristik individu dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang rawat inap RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi.

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa proporsi jenis kelamin laki-laki yang mempunyai kinerja kurang lebih tinggi

(76,0%), dibanding perempuan (52,9%). Hasil *uji chi square* diperoleh nilai *p value* = 0,062. Perbedaan ini secara statistik tidak bermakna dengan *p value* = 0,062 ($>=0,05$), artinya tidak ada hubungan yang bermakna antara jenis kelamin dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi. Dari hasil analisis diperoleh nilai OR jenis kelamin.

Hubungan antara umur dan lama bekerja menggunakan *t-test independent*.

Berdasarkan hasil analisis diatas didapat rata-rata umur perawat pelaksana yang mempunyai kinerja baik 40,44 tahun dengan standar deviasi 7,304. Sedangkan untuk perawat pelaksana yang mempunyai kinerja kurang rata-rata umur adalah 35,73 tahun dengan standar deviasi 9,508. Hasil uji statistik *t-test* menunjukkan ada perbedaan yang bermakna atau ada hubungan antara umur perawat pelaksana dengan kinerja perawat dengan *p value* = 0,002 ($<=0,05$), artinya ada hubungan yang bermakna umur perawat pelaksana dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi. Hal ini mempunyai makna bahwa umur rata-rata perawat pelaksana berada pada usia tergolong produktif, sehingga seharusnya dapat menunjukkan kinerja yang baik.

Sedangkan rata-rata masa kerja perawat pelaksana yang memiliki kinerja baik 17,33 dengan standar deviasi 7,682 dan rata-rata masa kerja yang mempunyai kinerja kurang 13,93 tahun dengan standar deviasi 9,508. Hasil uji statistik *t-test* menunjukkan ada perbedaan yang bermakna atau ada hubungan antara masa kerja dengan kinerja *p value* = 0,033 ($<=0,05$). Hal ini merupakan masa yang cukup lama untuk bekerja di rumah sakit, maka perawat pelaksana di ruang rawat inap pada umumnya adalah senior, kondisi ini diharapkan mendukung

dalam peningkatan kinerja perawat pelaksana.

Hubungan budaya organisasi dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi.

Proporsi perawat pelaksana yang mempunyai persepsi budaya organisasi kurang lebih besar 78,9% dibandingkan dengan persepsi budaya organisasi baik 25,5%. Perbedaan ini bermakna secara statistik dengan p value = 0,000 ($\leq 0,05$). Artinya ada hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi. Hasil uji Statistik juga didapatkan nilai OR = 10,96. Hasil ini menunjukkan bahwa perawat pelaksana yang mempunyai persepsi budaya organisasi baik berpeluang 10,96 kali untuk kinerja baik dibandingkan dengan persepsi budaya organisasi kurang.

PEMBAHASAN

Analisa Univariat

Karakteristik perawat pelaksana berdasarkan umur dan masa kerja.

Berdasarkan hasil analisis didapat rata-rata umur perawat pelaksana 37,73 tahun dengan standar deviasi 8,66 tahun. Sedangkan rata-rata masa kerja perawat yaitu 15,38 tahun dengan standar deviasi 8,90 tahun.

Karakteristik perawat berdasarkan Jenis Kelamin dan Pendidikan

Berdasarkan hasil analisis, rata-rata jenis kelamin perawat pelaksana terbesar jenis kelamin perempuan yaitu 80,3%. Sedangkan rata-rata perawat pelaksana berdasarkan tingkat pendidikan terbesar vokasional yaitu 81,9%.

Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi di Ruang Rawat Inap RSUD Dr Achmad Mochtar Bukittinggi

Berdasarkan hasil analisis rata-rata perawat pelaksana berdasarkan budaya organisasi sebagian besar memiliki budaya organisasi kurang baik 59,8% dibandingkan budaya organisasi baik 40,2%.

Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Dr

Achmad Mochtar Bukittinggi

Berdasarkan hasil analisis, rata-rata perawat pelaksana berdasarkan kinerja sebagian besar memiliki kinerja kurang baik yaitu 57,5%.

Distribusi Frekuensi Karakteristik Perawat Pelaksana berdasarkan Jenis Kelamin dan Pendidikan di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi, Juli 2012 (n=127).

Analisis Bivariat

Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi

Rerata perawat pelaksana memiliki kinerja kurang baik 57,5%, sedangkan yang berkinerja baik 42,5%.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Firmansyah (2009) yang menyatakan kinerja perawat pelaksana masih rendah yaitu 52,1%. Kinerja perawat pelaksana merupakan serangkaian kegiatan perawat dalam memenuhi kebutuhan pasien. (Simanjuntak, 2005).

Hubungan Karakteristik meliputi Umur, Jenis kelamin, Pendidikan dan Masa Kerja Perawat Pelaksana dengan Kinerja Perawat di ruang rawat inap RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi.

Hubungan Umur Dengan Kinerja Perawat Pelaksana

Rerata umur perawat pelaksana 37,73 tahun dengan standar deviasi 8,66 tahun. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rusdi (2009) rerata umur perawat pelaksana 35,8 tahun, dimana perawat pelaksana berada pada tingkat usia produktif yang dapat menunjang untuk berkinerja lebih baik. Secara teori umur ini tergolong umur produktif dengan kemampuan psikososial yang dapat dipertanggung jawabkan. Kondisi ini dapat digunakan untuk memperbaiki pelayanan dengan kinerja yang lebih baik yang berdampak terhadap mutu pelayanan rumah sakit.

Hubungan Jenis Kelamin dengan Kinerja Perawat Pelaksana

Rerata jenis kelamin perawat pelaksana terbesar berjenis kelamin perempuan yaitu 80,3%, sedangkan jenis kelamin laki-laki 19,7%. Penelitian ini mendukung penelitian Firmansyah (2009), rerata jenis kelamin perawat pelaksana terbesar perempuan 84,2% dimana perawat pelaksana berjenis kelamin perempuan lebih besar dibandingkan berjenis kelamin laki-laki. Perempuan lebih cenderung memiliki *caring* karena sesuai dengan kodratnya sebagai seorang ibu. Sehingga profesi ini banyak diminati kaum perempuan, maka tidak mengherankan kalau proporsi perempuan lebih besar dibanding laki-laki.

Hubungan Pendidikan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana

Rerata perawat pelaksana berdasarkan tingkat pendidikan terbesar vokasional yaitu 81,9%. dibandingkan pendidikan profesional 18,1%. Penelitian ini mendukung penelitian Firmansyah (200), rerata perawat pelaksana berdasarkan tingkat pendidikan terbesar adalah vokasional 83,7% dibandingkan pendidikan profesional 16,3%. Pekerja yang mempunyai latar belakang pendidikan tinggi akan mewujudkan

motivasi kerja yang lebih baik dibanding dengan pendidikan yang lebih rendah. Menurut Siagian (1995) mengatakan bahwa latar belakang pendidikan mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Tenaga karyawan yang berpendidikan tinggi motivasinya akan lebih baik karena telah memiliki pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan rendah.

Hubungan Masa Kerja dengan kinerja

Rerata masa kerja perawat yaitu 15,38 tahun dengan standar deviasi 8,90 tahun. Penelitian ini mendukung penelitian Rusli (2009), rerata masa kerja perawat pelaksana 13,5%, dimana masa kerja ini tergolong lama sehingga memungkinkan perawat pelaksana melakukan kinerja lebih baik, dengan adanya penambahan pengetahuan secara berkala melalui pelatihan dan seminar-seminar keperawatan.

Hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi

Proporsi perawat pelaksana yang mempunyai persepsi budaya organisasi kurang baik 59,8% lebih besar dibanding dengan persepsi perawat pelaksana budaya organisasi baik 40,2%. Proporsi perawat pelaksana yang mempunyai persepsi budaya organisasi kurang baik 78,9% lebih banyak dibandingkan dengan yang mempunyai persepsi budaya organisasi baik 21,1%. Perbedaan ini secara statistik bermakna dengan p value 0,000 ($\leq 0,05$). Artinya ada hubungan bermakna antara budaya organisasi dengan kinerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi. Penelitian Burhahyat (2009), didapatkan persepsi perawat pelaksana terhadap budaya organisasi baik yang lebih tinggi 50,5 % dibanding budaya organisasi

kurang 49,5%. Artinya Penanaman budaya organisasi kepada staf akan memberikan motivasi dalam bekerja sehingga berdampak terhadap kinerja perawat pelaksana. Hal ini pihak manajer perlu lebih meningkatkan sosialisasi dan memberikan keyakinan kepada staf dalam menanamkan budaya organisasi, terutama tentang keyakinan akan responsibilitas, tulus/tepat janji, empati, bijak, adil integritas dan kebersamaan/kompak.

Variabel Karakteristik dan Budaya Organisasi yang paling dominan berhubungan dengan kinerja perawat pelaksana.

Hasil analisis variabel karakteristik perawat dan budaya organisasi yang paling dominan berhubungan dengan kinerja perawat pelaksana adalah budaya organisasi dengan nilai OR 19,080. Data ini berarti menggambarkan perawat pelaksana yang mempunyai persepsi budaya organisasi baik berpeluang 19,08 kali kinerja baik dibanding yang mempunyai persepsi budaya organisasi kurang setelah dikontrol dengan pendidikan. Artinya budaya organisasi saja tidak cukup, tapi perlu didukung dengan pendidikan memadai minimal Ners.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Atmosuprpto (2001) budaya yang kuat akan berdampak pada citra, kebanggaan, produktivitas dan kinerja organisasi. Lebih lanjut Kotler dan Heskett (1992, dalam Tika, 2006) menyatakan bahwa budaya yang kuat berkaitan dengan kinerja yang unggul, karena memberikan struktur dan control yang dibutuhkan dan meningkatkan komitmen, loyalitas, motivasi, dan inovasi yang memberikan korelasi positif terhadap kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Ada hubungan antara umur, pendidikan, masa kerja, budaya organisasi perawat pelaksana dengan kinerja perawat pelaksana. Perawat dengan usia yang lebih dewasa (senior) memiliki kinerja yang lebih baik dibanding dengan perawat yang berusia muda (junior), sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanan.

Variabel yang paling berhubungan dengan kinerja perawat pelaksana adalah budaya organisasi artinya perawat pelaksana yang memiliki budaya organisasi mempunyai peluang untuk berkinerja lebih baik setelah dikontrol pendidikan. Pendidikan berhubungan dengan kinerja setelah dikontrol dengan budaya organisasi. Variabel yang paling dominan berhubungan dengan kinerja adalah budaya organisasi, dengan nilai OR tertinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, T (2003). *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Edisi kedua. Universitas Indonesia, Jakarta
- Andriani, M (2012). *Laporan Kegiatan Residensi Manajemen Pelayanan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap Bedah RSUD Dr. Achmad muctar Bukittinggi*. Pasca Sarjana Unand, Padang
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta :RinekaCipta
- As'ad, M. (2004). *Psikologi industri*. edisi 4. Cetakan ke delapan. Yogyakarta: Liberti
- Atmosoeparto, K. (2001). *Produktivitas a ktualisasi budaya perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia

- Azwar, S. (2003). *Sikap manusia: Teori dan Pengukurannya*. edisi 2. Yogyakarta :Pustaka Pelajar
- Azrul. A (1996). *Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan*. Jalarta : Pustaka Sinar Harapan
- Burdahyat, (2009). *Hubungan karakteristik budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di RSUD Sumedang*. Thesis. Program Pascasarjana. FIK UI. Tidak dipublikasikan.
- Carpenito, L. J. (1997) *Nursing Diagnosis: Applications to Clinical Practice*, 7th ed, Philadelphia: J. B. Lippincott
- Dahlan, SM. (20008). *Statistik untuk Kedokteran dan Kesehatan*, edisi 3. Jakarta: Salemba Medika
- Depkes R.I. (2004). *Standar pelayanan rumah sakit*. Cetakan kedua. Jakarta.
- Firmansyah, M. (2009). *Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di RSUD Sumedang*. Thesis. Program Pascasarjana FKM USU, Medan. Tidak dipublikasikan
- Gillies, DA. (2000). *Nursing Management a System Approach*, 2th ed, W.B.Philadelphia: Saunders Company.
- Handayani, S. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, edisi 2. Yogyakarta : BPF
- Handoko, T.H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. edisi 1 Yogyakarta: Fakultas Ekonomi. UGM.
- Handoko, T. (2000). *Hubungan Karakteristik Perawat dan Fungsi Supervisi Kepala Ruang Dengan Kemampuan Perawat Pelaksana Melakukan Peran Mandiri Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap RS. Dewi Sri Karawang*, Tesis Program Pascasarjana, FIK UI. Tidak dipublikasikan.
- Hastono, S.P. (2007). *Analisis data*. Jakarta: Fakultas Kesehatan masyarakat-Universitas Indonesia
- Harsey, P. & Blancard, K.H. (1992). *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hastono, S.P. (2007). *Analisis data kesehatan*. Jakarta : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Hasibuan, M.S.P. (2001). *Manajemen Sumberdaya*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M.S.P. (2003). *Organisasi dan motivasi*, Cetakan ke dua. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M.S.P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Huber, D. (1996). *Leadership and Nursing Management*. Philadelphia: W.B. Saunders Company.
- Hubberd D. (2000) *Leadership Nursing and Care Management*. Second edition. Philadelphia : W.B. Saunders

- Company.
- Hungler, B.P. & Polit, D.F. (1999) *Nursing Research: Principles and Methods*. (Sixth Edition). Philadelphia: Lippincott.
- Ilyas, Y., (2002). *Kinerja : Teori, penilaian dan penelitian*. Jakarta : Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI.
- Kuswanto, R.P. (2006). *Hubungan Lingkungan Kerja Perawat Dengan Pelaksanaan Praktek Keperawatan di Rumah Sakit Umum Dr. Syaiful Anwar Malang*, Tesis Program Pasca Sarjana, FIK UI. Tidak dipublikasikan.
- Kozier, B., Erb, G., Blais, K., and Wilkinson, J. (1995). *Fundamental of nursing : concepts process and practice*. California: Addison-Wesley
- Kotter, J.P & J.L. (1996). *Corporate Culture And Performance*. New York: The Free Press, A Division of Macmillan Inc.
- Mangkunegara, P.A.A. (2000), *Manajemen sumber daya manusia*, Cetakan keempat. Bandung : Remaja Rodakarya
- Marquis BL, Huston CJ. (2000) *The Leadership Rules and Management Functions in Nursing : Theory and Application*. 3rd edition. Philadelphia : Lippincott,
- Masitoh, S. (2001). *Analisis kinerja perawat pelaksana dan dukungannya dengan karakteristik demografis dan karakteristik organisasi di ruang rawat inap RSAB Harapan kita Jakarta* Thesis tidak dipublikasikan, Universitas Indonesia: Jakarta: Indonesia.
- Mila, TS, (2009) , *Hubungan Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kinerja Perawat Pelaksana di RSD Raden Mataher Jambi*. Tesis Program Pascasarjana, FIK UI, Tidak di publikasikan
- Murray, M.E.G., & Dicrose, H.R. (1997). *Leadership and management in nursing*. 2nd.ed. Connecticut : Appleton & Lange.
- Netty, E. (2002). *Hubungan Antara Karakteristik Perawat Pelaksana, Pemahaman Proses Keperawatan dan Supervisi Dengan Penerapan Proses Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSAB Harapan Kita Jaklarta*. Tesis Program Pascasarjana, FIK UI. Tidak di publikasikan
- Nontji, Werna. (2001). *Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap medical bedah RSU Labuang Baji Makasar*. Tesis Program Pascasarjana, FIK UI. Tidak di publikasikan.
- Notoatmojo, S. (2003). *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta Nursalam. (2003). *Konsep dan penerapan metodologi penelitian ilmu keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika
- Nursalam, M.(2010). *Manajemen Keperawatan : Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*, edisi 3, Jakarta : Salemba Medika
- Panjaitan, R. (2002). *Hubungan Efektivitas Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap*

- di RSPAD Gatot Subroto Jakarta, Tesis Program Pascasarjana, FIK UI. Tidak dipublikasikan.
- Panjaitan, R.U. (2004). *Persepsi perawat pelaksana tentang budaya organisasi dan hubungannya dengan kinerja di rumah sakit Marzoei Mahdi Bogor* Thesis tidak dipublikasikan, Universitas Indonesia: Jakarta: Indonesia.
- Pedoman Penulisan Proposal Tesis (2012). *Tim Proposal Tesis Pasca Sarjana : Unand Padang*.
- Prawoto, E. (2007). *Hubungan Rotasi dan Iklim Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Koja*. Tesis. Jakarta: Program Pascasarjana FIK-UI Tidak dipublikasikan.
- Prowiro, S.S. (1999). *Kebijakan kinerja karyawan*. Cetakan pertama. Yogyakarta: BPFE –Yogyakarta
- Pusat Bahasa Depdiknas. (2002). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Balai Pustaka
- Robbins, P.S. (2010). *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia, edisi 10, Jakarta PT. Indeks,
- Rusmiati, (2006). *Hubungan Lingkungan Organisasi dan Karakteristik Perawat dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUP Persahabatan*. Tesis. Jakarta: Program Pascasarjana FIK-UI Tidak dipublikasikan.
- Rusdi, I. (2001). *Determinan Kinerja Perawat di RSUD Ciawi Kabupaten Bogor Tahun 2001*. Tesis Program Pascasarjana, FIK UI
- Saputra, R.S.N. (2005). *Hubungan budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan motivasi kerja perawat di RS karya Bhakti Kota Bogor*. Thesis tidak dipublikasikan, Universitas Indonesia: Jakarta: Indonesia. Tidak dipublikasikan
- Siagian, S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang.P. (1998). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Jakarta: Bina Aksara
- Sihombing, RM. (2005). *Hubungan Persepsi Perawat Pelaksana tentang Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja di RSU FKUKI*. Tesis. Jakarta: Program Pascasarjana FIK-UI. Tidak dipublikasikan.
- Simanjuntak, P.J. (2001). *Pengantar ekonomi sumber daya manusia*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Soedjono. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*. <http://puslit.petra.ac.id/-puslit/journals/> tanggal 22 April 2009 Jam 13.55 WIB. Tidak dipublikasikan
- Soeroso, S. (2002). *Manajemen sumber daya manusia di rumah sakit; Suatu pendekatan system*. Jakarta: EGC

- Sumarsono, S. (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Garaha Ilmu Publisher.
- Stone, S., Firsich, S.C. Jordan, S.B. Berger, M.S., & Elhart, D. (1998). *Management for Nurse : A Multidisciplinary Approach*. Third Edition. Toronto: The Mosby Company
- Stoner, J.A.F. (1998). *Management*. New Jersey: Prentice-Hall.
- (1998). *Manajemen*. Diterjemah oleh: Wilhelmus W. Bakowatun. Jakarta : Intermedia.
- (1998). *Perencanaan dan pengambilan keputusan dalam manajemen*. Diterjemah oleh Sahat Simamora. Jakarta: Rineka Confidence Intervalpta
- Sugiyono. (2000). *Statistika Penelitian*. Bandung : C.V Alfabeta
- Susana, A. (2003). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan budaya kerja perawat pelaksana di RS Imanuel Bandung*. Tesis. Jakarta: Program Pascasarjana FIK-UI. Tidak Dipublikasikan
- Swanburg, R.C. (2000). *Kepemimpinan dan manajemen keperawatan*. Untuk Perawat Klinis, Alih Bahasa Samba Suharyati, Jakarta : EGC
- Swansburg RC, Swansburg RJ. (1999). *Introductory Management and Leadership for Nurse*. 2nd edition. Toronto : Jonash and Burtlet
- Tika, P. M. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Umar. (2000). *Riset Sumber daya manusia dalam organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Penerbit Salemba
- Wijono, D. (1999). *Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan; Teori, Strategi dan Aplikasi*. Vol. I. Surabaya: Airlangga University Press.
- Wursanto, I. (2003). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Penerbit Andi