

KINERJA PERAWAT PELAKSANA PASCA PROGRAM ORIENTASI

Sri Winarni¹, Yustina Kristianingsih², Devita Febriyanti Maria³

^{1,2,3} STIKES Katolik St. Vincentius a Paulo

Surabayae-mail: reinardawin@yahoo.co.id

Abstract: Nurse performance is the nurse's ability to implement the nursing process. New nurses need orientation so that they can improve their performance as expected regarding the standard of nursing care that has been set by the hospital. At the X Hospital, there were still new nurses who were incomplete in documenting nursing care, not filling in a history of drug allergies. The purpose of this study was to identify the performance of new nurses after orientation at X Surabaya Hospital. This research is an evaluation study descriptive study with a variable description of the performance of new nurses after getting orientation at X Hospital Surabaya. The affordable population is new nurses who pass selection and orientation. The method used was a total sampling of 16 respondents. The study was conducted by filling out a performance assessment questionnaire filled in by the assessment team. The results of descriptive statistical analysis of the proportion obtained 75% of respondents good performance, 12.5% of respondents lacking performance, and 12.5% of respondents have very good performance. Researchers suggest to the management of the Hospital while maintaining the performance of new nurses, through the Head of each room to keep providing motivation so that new nurses can increase responsibility and achievement in providing nursing care, creating a conducive work environment. For management, it can provide rewards in the form of opportunities for new nurses for continuing education and professional development according to the performance achieved.

Keywords: Nurse performance, orientation, nursing care

Abstrak: Kinerja perawat merupakan kemampuan perawat untuk mengimplementasikan proses keperawatan. Perawat baru memerlukan orientasi agar dapat meningkatkan kinerja sesuai yang diharapkan mengenai standar asuhan keperawatan yang telah ditetapkan oleh rumah sakit. Di Rumah Sakit Swasta masih dijumpai perawat baru yang tidak lengkap dalam pendokumentasian asuhan keperawatan, tidak mengisi riwayat alergi obat. Tujuan dari penelitian ini adalah mengidentifikasi kinerja perawat baru setelah dilakukan orientasi di Rumah Sakit Swasta di Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif *evaluation study* dengan variable gambaran kinerja perawat baru setelah mendapat orientasi di Rumah Sakit Swasta di Surabaya. Populasi terjangkau adalah perawat baru yang lulus seleksi dan mengikuti orientasi. Metode yang digunakan adalah *total sampling* sejumlah 16 responden. Penelitian dilakukan dengan mengisi kuesioner penilaian kinerja yang diisi oleh tim penilai. Hasil analisa statistik deskriptif proporsi prosentase didapatkan 75% responden kinerja baik, 12,5% responden kinerja kurang, dan 12,5% responden memiliki kinerja sangat baik. Peneliti menyarankan kepada pihak manajemen Rumah Sakit dengan tetap mempertahankan kinerja perawat baru, melalui Kepala Ruangan masing-masing agar tetap memberikan motivasi supaya perawat baru dapat meningkatkan tanggung jawab dan prestasi dalam pemberian asuhan keperawatan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Bagi manajemen dapat memberikan *reward* berupa kesempatan pada perawat baru untuk pendidikan berkelanjutan dan pengembangan profesional sesuai kinerja yang telah dicapai.

Kata kunci: Kinerja perawat, orientasi, asuhan keperawatan

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan suatu program

kegiatan perencanaan strategis dan operasional organisasi oleh seseorang baik secara kuantitas dan kualitas, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawabnya,

legal dan tidak melanggar hukum, etika dan moral (Nursalam, 2015). Fried dan Fottler (2008) menyebutkan penilaian kinerja individu dapat memberikan gambaran pelaksanaan sistem manajemen oleh suatu organisasi, salah satunya adalah organisasi rumah sakit. Kualitas pelayanan keperawatan oleh tenaga keperawatan diukur melalui indikator mutu klinik yang meliputi: terlaksananya asuhan keperawatan, terpenuhinya perawatan diri, tercapainya kepuasan pasien, teratasinya kecemasan pasien dan terpenuhinya kenyamanan pasien (Hariyati, 2014). Penilaian kinerja ditujukan kepada semua karyawan termasuk perawat baru, dimana perawat yang baru lulus memerlukan orientasi agar dapat meningkatkan kinerja sesuai yang diharapkan mengenai standar asuhan keperawatan yang telah ditetapkan oleh rumah sakit (Haryati, 2014).

Salah satu respon yang tidak dapat ditunda atau ditawar-tawar adalah meningkatkan kinerja keperawatan (Kewuan, 2016). Fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Swasta di Surabaya ditemukan masih ada perawat baru yang tidak lengkap dalam pendokumentasian asuhan keperawatan, sehingga masalah yang terjadi pada pasien tidak muncul sehingga pasien tidak mendapatkan terapi sesuai dengan keluhan yang dirasakan, tidak mengisi riwayat alergi obat ataupun makanan, mengukur tanda-tanda vital hanya sebagai rutinitas saja, dalam melakukan tindakan keperawatan tidak sesuai standar operasional prosedur.

Adanya orientasi bagi perawat baru yang telah dijalankan oleh Rumah Sakit Swasta di Surabaya perlu adanya evaluasi tentang bagaimana kinerja perawat setelah menjalani orientasi tersebut, sehingga orientasi yang didapatkan oleh perawat baru dapat tepat guna untuk mendukung pekerjaannya di rumah sakit. Upaya meningkatkan mutu pelayanan keperawatan akan lebih mudah dicapai apabila perawat telah disiapkan dengan baik sejak pertama kali masuk sebagai karyawan baru. Hal ini

berguna untuk tercapainya tujuan individu, organisasi, ataupun komunitas dimana dia berkarya (Suarli et al, 2016).

Dari hasil penelitian Tarigan et al (2010) di RS Putri Hijau Tk II Medan, terhadap gambaran kinerja perawat diperoleh hasil 75 responden (71,4%) gambaran kinerja baik dan 30 responden (28,6%) gambaran kinerja buruk dalam pemberian asuhan keperawatan. Penelitian Mathius et al (2010) di Rumah Sakit Bhayangkara Makasar menyatakan ada perubahan setelah dilakukannya orientasi. Penelitian tersebut mengidentifikasi tentang hubungan program orientasi kerja berbasis kompetensi dengan kinerja perawat baru, yang hasilnya menunjukkan bahwa secara umum rerata kompetensi perawat baru yang memiliki kompetensi atau kinerja baik sebanyak 61,5% (42 orang), hanya 38,5% (16 orang) saja perawat baru yang memiliki kompetensi atau kinerja kurang setelah dilakukan program orientasi berbasis kompetensi dalam pemberian asuhan keperawatan. Dari penilaian kinerja yang dilakukan kepada 4 orang perawat baru di Rumah Sakit Swasta di Surabaya yang masuk pada bulan Oktober 2018, diperoleh data bahwa 2 orang perawat dalam melakukan pengkajian pada pasien baru masih kurang lengkap terutama dalam pengkajian data pasien, 2 orang sudah lengkap dalam pengkajian, 4 orang melakukan observasi tanda-tanda vital hanya sebagai rutinitas saja dan belum bisa menganalisis hasil observasi dengan benar, 4 orang dalam berkomunikasi dengan pasien ataupun keluarga belum percaya diri dan dalam memberikan tindakan keperawatan bagi pasien tidak sesuai prosedur operasional.

Menurut Payaman (2011), ada 3 faktor yang memengaruhi kinerja yaitu kompetisi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Perawat baru yang baru lulus dari sekolah juga sangat perlu dibantu untuk beradaptasi dalam perubahan peran dari belajar menjadi bekerja (Haryati, 2014). Penerapan proses keperawatan dalam asuhan keperawatan untuk klien merupakan salah satu wujud

tanggung jawab dan tanggung gugat perawat terhadap klien yang akan meningkatkan kualitas layanan keperawatan kepada klien (Asmadi, 2008). Penilaian kinerja merupakan salah satu bentuk evaluasi kinerja bagi karyawan yang ditentukan apakah sudah sesuai dengan target yang ditetapkan atau belum. Dampak dari penilaian kinerja antara lain, meningkatkan prestasi staf kerja, peningkatan prestasi, merangsang minat, mengurangi rasa percaya diri (Simamora, 2011).

Solusi untuk meningkatkan kinerja adalah kemampuan *reality* dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, motivasi yang terarah, maka akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan (Mangkunegara, 2017). Evaluasi kinerja perawat dapat dilakukan dengan menilai yaitu: kualitas pekerjaan yang telah diselesaikan, kuantitas pekerjaan, pekerjaan, tanggung jawab, tingkat kemandirian, keterampilan atau kemampuan dalam bekerja serta pengetahuan yang dimiliki oleh perawat (Arwani et al, 2009). Mengatasi masalah ini, sangat dibutuhkan orientasi yang selalu diperbaharui, dan dievaluasi secara berkala, supaya program yang diberikan kepada perawat baru tetap *up to date*. Sehingga penghargaan berupa *reward*, kesempatan pengembangan diri bisa diberikan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik (Suarli, 2016).

METODE

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif *evaluation study* untuk memberikan gambaran kinerja perawat baru setelah dilakukan orientasi di Rumah Sakit Swasta di Surabaya. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel tunggal, yakni gambaran kinerja perawat baru setelah mendapat orientasi di Rumah Sakit Swasta di Surabaya.

Populasi target pada penelitian ini adalah semua perawat di Rumah Sakit Swasta di Surabaya. Populasi terjangkau pada penelitian ini adalah perawat baru yang lulus seleksi dan setelah orientasi, perawat baru yang masuk bulan Februari 2018,

sejumlah 16 responden. Menggunakan metode total *sampling* sejumlah 16 responden.

Penelitian ini dilaksanakan setelah mendapatkan surat ijin penelitian dari ketua STIKES St. Vincentius a Paulo dan Direktur Rumah Sakit Swasta di Surabaya serta mendapatkan *inform consent* yang sudah ditandatangani oleh responden. Penelitian dilakukan mulai tanggal 3-13 Juni 2019. Setelah mendapat persetujuan dari responden, selanjutnya peneliti membagikan kuesioner penilaian kinerja yang diisi oleh kepala ruangan, penanggung jawab shift, *clinical instructor* masing-masing responden, dengan cara memilih salah satu jawaban dari pernyataan yang ada pada lembar kuesioner. Peneliti mengobservasi rekam medis asuhan keperawatan yang telah dikerjakan oleh responden selama tanggal 3-13 Juni 2019 sebagai data kinerja dari responden.

Jenis instrumen dalam penelitian ini adalah pertanyaan terstruktur yang diisi oleh tim penilai (kepala ruangan, penanggung jawab shift, *clinical instructor*, dan peneliti sendiri) yang berjumlah 15 item. Kemudian semua nilai pengamatan akan dijumlahkan dan dibagi jumlah semua pengamatan dalam agregat, sehingga diperoleh nilai rata-rata. Selanjutnya akan ditarik kesimpulan dari nilai yang didapatkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa dari 16 responden perawat baru di Rumah Sakit Swasta di Surabaya yang diteliti, berdasarkan pendidikan 9 (56,2%) responden lulusan S1 Keperawatan, berdasarkan pernah mengikuti pelatihan 9 (56,2%) responden tidak pernah mendapat pelatihan asuhan keperawatan, berdasarkan motivasi kerja 16 (100%) responden mempunyai motivasi dalam bekerja, berdasarkan lingkungan kerja 16 (100%) responden merasa bahwa lingkungan kerja mendukung kinerja, dan berdasarkan

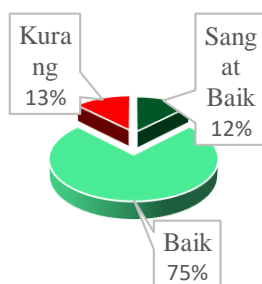
dukungan dari pimpinan 16 (100%) responden merasa bahwa pimpinan mendukung kinerja.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Variabel	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Pendidikan		
D3 Keperawatan	7	43,8
S1 Keperawatan	9	56,2
Seminar asuhan keperawatan secara mandiri		
Pernah	7	43,8
Tidak	9	56,2
Motivasi kerja		
Ada	16	100,0
Tidak	0	0
Lingkungan kerja mendukung kinerja		
Ya	16	100
Tidak	0	0
Pimpinan mendukung kinerja		
Ya	16	100,0
Tidak	0	0

Sumber: (Data Primer, 2019)

Dari 16 responden perawat baru di Rumah Sakit Swasta di Surabaya yang diteliti, 12 (75%) orang responden kinerja baik, 2 (12%) responden memiliki kinerja sangat baik, dan 2 (13%) responden kinerja kurang.



Gambar 1 Diagram 1 Karakteristik responden berdasarkan Kinerja di Rumah Sakit Swasta

Sumber: (Penulis, 2019)

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa 100% mempunyai motivasi dalam bekerja dengan hasil 12 (75%) kinerja baik. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Payaman (2011), bahwa motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja, semangat inilah yang menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja dengan memberikan energi, mendorong dan menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan. Motivasi kerja sangat diperlukan hal ini akan membuat suatu kinerja di perusahaan menjadi lebih baik, dimana motivasi akan terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerjanya. Motivasi kerja yang tinggi akan banyak mempengaruhi perkembangan dan kemajuan organisasi. Menurut peneliti terdapat keselarasan antara teori dengan fakta, dimana motivasi merupakan proses menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuan. Apabila seseorang telah memiliki tujuan, maka seseorang akan berkomitmen terhadap sikap dan perilaku sehingga akan meningkatkan kinerja. Motivasi kerja sangat diperlukan, hal ini akan membuat suatu peningkatan kinerja dan akan banyak mempengaruhi perkembangan dan kemajuan dalam bekerja. Selaras dengan hasil penelitian dari Angraeni, dkk (2009), dimana motivasi akan sangat penting mendorong semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja oleh karena dalam bekerja akan didasari sikap dan tanggung jawab.

Berdasarkan dukungan lingkungan kerja didapatkan bahwa 100% merasakan lingkungan kerja mendukung kinerja dengan hasil 12 (75%) kinerja baik. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017), kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang ada pada akhirnya berdampak pada tingkat kinerja karyawan yang bisa dicapai secara

optimal. Lingkungan kerja yang baik dapat diperoleh melalui masa orientasi, yang diharapkan bisa menciptakan kejelasan tupoksi (tugas pokok dan fungsi) setiap divisi secara detail kepada para karyawan, khususnya pada karyawan baru. Menurut peneliti antara fakta dan teori didapatkan kesesuaian, dimana masa orientasi merupakan masa pengenalan karyawan dengan lingkungan pekerjaannya, diharapkan dengan mengikuti orientasi dapat meningkatkan pengetahuan, meningkatkan ketrampilan, memahami lingkungan kerja, sehingga dengan adanya masa orientasi akan lebih menyiapkan perawat baru dalam dunia kerja di rumah sakit dan diharapkan bisa meningkatkan kinerja, sehingga perawat baru lebih siap dalam menghadapi lingkungan barunya. Proses orientasi diperlukan bagi perawat yang baru lulus dari sekolahnya agar beradaptasi dengan dunia kerja, sehingga dengan orientasi diharapkan perawat baru dapat meningkatkan kinerja sesuai yang diharapkan mengenai standar asuhan keperawatan yang telah ditetapkan oleh rumah sakit. Dalam orientasi perawat baru akan dijelaskan tentang tugas yang harus dikerjakan sebagai perawat baru, kewenangan yang boleh dilakukan oleh perawat baru, orientasi alat dan lingkungan sekitar rumah sakit, diajarkan cara berhadapan dengan pasien dan keluarga, pencapaian *checklist* yang harus dipenuhi oleh perawat baru. Sehingga perawat baru diharapkan tidak cemas, dapat meningkatkan rasa percaya diri, mampu bekerja dalam tim menghadapi lingkungan kerja, karena sudah dipaparkan tentang lingkungan kerja yang akan dihadapi di rumah sakit.

Berdasarkan dukungan dari pimpinan didapatkan bahwa 100% mendapat dukungan dari pimpinan dengan hasil 12 (75%) kinerja baik. Hal ini sesuai dengan teori menurut Awases et al (2013), bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi orang lain untuk bekerja sama dan membimbing orang lain untuk

mencapai tujuan kelompok. Setiap pemimpin dituntut juga kemampuan untuk mengenali kelemahan bawahan dan membantu mengatasinya. Pemimpin perlu mendorong bawahan untuk terus mengembangkan diri dan karirnya. Pimpinan harus paham terhadap tugas yang diemban, paham karakteristik bawahan, maka seorang pemimpin akan dapat memberi bimbingan, dorongan, serta motivasi kepada seluruh anggota untuk mencapai tujuan. Menurut peneliti terdapat kesesuaian antara teori dengan fakta, bahwa dukungan pimpinan merupakan suatu bentuk kenyamanan, perhatian, penghargaan, ataupun bantuan yang diterima individu dari orang yang berarti, dimana hal ini bisa berpengaruh terhadap pengembangan harga diri dan kepercayaan seseorang. Pimpinan juga harus menciptakan komunikasi yang baik, bisa memberikan nasihat, petunjuk, penjelasan tentang masalah yang dihadapi, sehingga pimpinan dapat memberikan umpan balik yang tepat, dan perawat baru merasa diperhatikan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karena pimpinan memberikan dukungan pada kinerja perawat baru.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan jumlah 16 responden, maka dapat disusun simpulan bahwa Sebagian besar (75%) perawat baru memiliki kinerja baik setelah dilakukan orientasi di Rumah Sakit Swasta di Surabaya.

Saran

Peneliti menyarankan kepada pihak manajemen Rumah Sakit dengan tetap mempertahankan kinerja perawat baru, melalui Kepala Ruangan masing-masing agar tetap memberikan motivasi supaya

perawat baru dapat meningkatkan tanggung jawab dan prestasi dalam pemberian asuhan keperawatan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Bagi manajemen dapat memberikan *reward* berupa kesempatan pada perawat baru untuk pendidikan berkelanjutan dan pengembangan profesional sesuai kinerja yang telah dicapai.

DAFTAR RUJUKAN

- Arwani, Supriyanto (2009). *Manajemen Bangsal Keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Asmadi. (2008). *Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Awases, M. H., Bezuidenhout, M. C., & Roos, J. H. (2013). Factors Affecting The Performance Of Profesional Nurses in Namibia Curationis, 36(1), 1-8. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-801772-2.00011-4>
- Azwar, S. (2003). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budiono. (2015). *Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta: Bumi Medika.
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fried, B.J., & Fottler, M.D. (2008). *Human Resources in Healthcare: Managing for Success* (3rd Ed). Chicago: Health Administration Press.
- Hariyati, T. S. (2014). *Perencanaan, Pengembangan Dan Utilisasi Tenaga Keperawatan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hidayat, A. A. (2008). *Metode Penelitian Keperawatan dan Tehnik Analisa Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Hidayat, A. A. (2007). *Metodologi Penelitian Keperawatan dan Kesehatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Hurlock, Elizabeth. (1998). *Perkembangan Anak*. Jakarta: Erlangga.
- Istijanto, M.M. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kewuan, N. (2016). *Manajemen Kinerja Keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Lapau, B. (2012). *Metode Penelitian Kesehatan: Metode Ilmiah Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Jakarta: Yayasan Pusaka Obor Indonesia.
- Lokakarya Keperawatan Nasional. (1996). *Tugas dan Peran Perawat*. Pusat Pendidikan Tenaga Kesehatan Depkes RI. Jakarta.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Menteri Kesehatan Republik Indonesia. (2017). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2017 tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.
- Mathius, Inriyani, Saleh, Ariyani, Nontji, Werna. (2010). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Bhayangkara Makasar. Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin. <https://doi.org/10.15575/psy.v5i1.2021>
- Notoatmojo. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. (2011). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan, Pedoman Skripsi, Tesis,*

- dan Instrumen Penelitian Keperawatan.* Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2014). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan, Pendekatan Praktis*, (Edisi. 3). Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2015). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional* (Ed. 5). Jakarta: Salemba Medika.
- Rachman, Taufiq. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sedamayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Setiadi. (2013). *Konsep & Penulisan Riset Keperawatan*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Payaman, Simanjuntak. (2011). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Perry & Potter. (2010). *Fundamental of Nursing Fundamental Keperawatan*. (Buku 2, Edisi 7). Jakarta: Salemba Medika.
- Purhantara, Wahyu. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Purwanto, Heri. (1994). *Statistik Untuk Keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Simamora, Henry. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi 2). Jakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suarli., & Bahtiar, Yanyan. (2016). *Manajemen Keperawatan Dengan Pendekatan Praktis*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Swarjana, I. K. (2016). *Statistik Kesehatan*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Tarigan, Mula, & Siahaan. (2010). *Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan*. Fakultas Keperawatan USU.
- Ulfatin, Nurul. (2016). *Manajemen Sumber Daya Bidang Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.