

Analisa Diterminan yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tria Dipa Jakarta Tahun 2021

Marko Ariawan, Tri Suratmi, Dedy Nugroho
Universitas Respati Indonesia Jakarta
Email : tri2209@yahoo.co.id

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena dengan tercapainya kepuasan kerja personel organisasi tersebut diharapkan akan dapat memberikan sumbangan yang optimal bagi tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan. Perawat merupakan SDM penting di RS, bahkan menjadi garda terdepan dalam memberikan layanan kepada pasien, terutama di unit rawat inap yang membutuhkan sentuhan emosional. Data di RS Tria Dipa 4 tahun terakhir (Tahun 2017-2021) menunjukkan penurunan jumlah yang signifikan. Penurunan jumlah dimungkinkan adanya ketidakpuasan perawat tentang berbagai variabel terkait dengan standar pengupahan/kompensasi, lingkungan kerja, supervise atasan, dan pengembangan karier yang diperoleh dari manajemen RS. Tujuan : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepuasan perawat di unit rawat inap RS Tria Dipa Jakarta Tahun 2021. Metode : Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, menggunakan rancangan *cross sectional*, alat pengumpulan data berupa kuesioner, metode analisa data yang digunakan adalah *multiple linear regression* dengan bantuan software SPSS. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga Keperawatan di ruang rawat inap Rumah sakit Tria Dipa Jakarta dengan total populasi 78 orang. Sampel diambil dengan metode purposive sampling atau memenuhi kriteria inklusi. Hasil : Hasil analisis *multiple linear regression* menunjukan bahwa nilai koefisien *R Square* sebesar 0,875, artinya bahwa variabel Kepuasan dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Supervisi Atasan sebesar 87,5%, sedangkan sisanya merupakan kontribusi variabel independen lain. Berdasarkan analisa parsial Kompensasi berhubungan secara signifikan dan positif terhadap Kepuasan (P-value 0,034). Lingkungan Kerja berhubungan secara signifikan dan positif terhadap Kepuasan (P-value 0,001). Pengembangan Karir berhubungan secara signifikan dan positif terhadap Kepuasan (P-value 0,048). Supervisi Atasan berhubungan secara signifikan dan positif terhadap Kepuasan (P-value 0,005). Hal ini menunjukan bahwa semakin baik Kompensasi, semakin nyaman Lingkungan Kerja, semakin jelas arah Pengembangan Karir dan semakin baik Supervisi atasan berdampak signifikan terhadap meningkatnya kepuasan perawat. Kesimpulan : Semua hipotesa dalam penelitian ini didukung. Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Supervisi atasan berhubungan secara signifikan dan positif terhadap kepuasan perawat

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Supervisi atasan, Kepuasan

ABSTRACT

Job satisfaction is very important in an organization because with the achievement of job satisfaction the organization's personnel are expected to be able to make an optimal contribution to achieving the goals of the organization concerned. Nurses are important human resources in hospitals, even being at the forefront of providing services to patients, especially in inpatient units that require emotional touch. Data at Tria Dipa Hospital for the last 4 years (2017-2021) shows a significant decrease in numbers. The decrease in numbers made it possible for nurses to be dissatisfied with various variables related to wage/compensation standards, work environment, supervisor supervision, and career development obtained from hospital management. Purpose: This study aims to analyze nurse satisfaction in the inpatient unit of Tria Dipa Jakarta Hospital in 2021 Tria Dipa Hospital Jakarta. Methods: The research was conducted using a quantitative approach, using a cross-sectional design, the data collection tool was a questionnaire, the data analysis method used was multiple linear regression with the help of SPSS software. The population in this study were all nursing staff in the inpatient room of Tria Dipa Hospital, Jakarta, with a total population of 78 people. Samples were taken by purposive sampling method or met the inclusion criteria. Results: The results of multiple linear regression analysis show that the R Square coefficient is 0.875, meaning that the variable Satisfaction can be explained by the variables Compensation, Work Environment, Career Development and Supervisor Supervision of 87.5%, while the rest is the contribution of other independent variables. Based on the partial analysis, compensation is significantly and positively related to satisfaction (P-value 0.034). Work environment is significantly and positively related to satisfaction (P-value 0.001). Career Development is significantly and positively related to Satisfaction (P-value 0.048). Supervisor Supervision significantly and positively related to satisfaction (P-value 0.005). This shows that the better the compensation, the more comfortable the work environment, the clearer the direction of career development and the better the supervisor's supervision has a significant impact on increasing nurse satisfaction. Conclusion: All hypotheses in this study are supported. Compensation, Work Environment, Career Development and Supervision of superiors are significantly and positively related to nurse satisfaction

Keywords: Compensation, Work Environment, Career Development, Supervisory Supervision, Satisfaction

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena dengan tercapainya kepuasan kerja personel organisasi tersebut diharapkan akan dapat memberikan sumbangan yang optimal bagi tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan.

Kompensasi karyawan merupakan elemen hubungan kerja yang sering menimbulkan masalah dalam hubungan industrial (Wirawan, 2009:26). Masalah kompensasi, khususnya upah, selalu menjadi perhatian manajemen organisasi, karyawan dan pemerintah. Kompensasi karyawan menentukan kemampuan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan terutama di perusahaan yang padat karya. Penelitian Riyestavani et al(2016), sampel dalam penelitian ini 70 perawat pada RS.Efarina Etaham Purwakarta. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel Kompensasi berhubungan signifikan dan positif terhadap kepuasan perawat. Jimmy Fitria et al(2015), Hasil penelitian menunjukan bahwa Kompensasi (Reward, Insentif) Pembagian tugas dan Pengembangan karir berhubungan signifikan dan positif terhadap kepuasan perawat.

Faktor lain yang dianggap turut mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut Munandar (2001 : 146) dalam Psikologi Industri dan Organisasi mengemukakan bahwa kondisi kerja yang mempengaruhi sikap pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi termasuk kondisi sarana dan prasarana kerja yang memadai, ruangan yang nyaman, dan ketenangan termasuk hubungan kerja antara pegawai. Suasana kerja seperti ini tentu akan mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja pegawai yang menyebabkan pekerjaan pegawai terhambat.

Kompensasi dan lingkungan kerja saja belum cukup untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Pengembangan karir dan supervise atasan juga dibutuhkan dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Pengembangan Karir adalah suatu upaya yang dilaksanakan setiap pegawai atau organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan/keterampilan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi

profit dan non profit serta seluruh pekerjaan (Busro, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Melur Rahma (2019), penelitian dilakukan pada 65 perawat pada RS. Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta, hasil penelitian menunjukan bahwa Pengembangan karir berhubungan terhadap kepuasan kerja perawat.

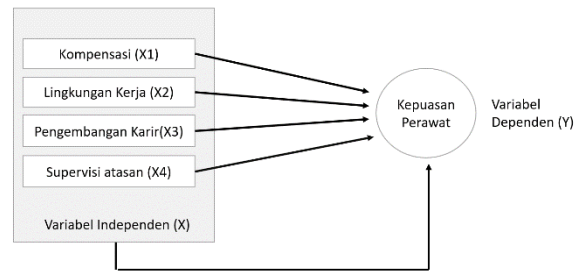
Supervisi merupakan bagian fungsi pengarahan yang mempunyai peran untuk mempertahankan agar segala kegiatan yang telah terprogram dapat dilaksanakan dengan baik dan lancar. Supervisi dalam keperawatan bukan hanya sekedar kontrol, tetapi lebih dari itu, kegiatan supervisi mencakup penentuan kondisi-kondisi atau syarat-syarat personal maupun material yang diperlukan untuk tercapainya suatu tujuan asuhan keperawatan secara efektif dan efisien (Marquis & Huston, 2010). Penelitian yang dilakukan oleh Nurlinda et al (2018), penelitian dilakukan pada 76 orang perawat di ruang instalasi rawat inap RS Islam Faisal Makassar, hasil penelitian menunjukan bahwa beban kerja, promosi dan Supervisi berhubungan signifikan terhadap kepuasan perawat, dan supervisi memiliki pengaruh paling dominan. Deswita et al(2021), penelitian dilakukan pada 65 orang perawat Rumah Sakit Umum Daerah Indrasari Renga. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan antara supervisi klinis dengan kepuasan kerja perawat dengan p-value 0,01.

Tujuan penelitian ini untuk Penelitian ini dilakukn dengan tujuan menganalisis kepuasan perawat di unit rawat inap RS Tria Dipa Jakarta Tahun 2021.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, menggunakan rancangan *cross sectional*, untuk menguji hubungan antara variabel independen (kompensasi, lingkungan kerja, supervise, pengembangan karir) yang diduga berhubungan dengan variabel dependen (kepuasan kerja perawat) di RS Tria Dipa Jakarta pada tahun 2021, dimana situasi sedang mengalami darurat Covid-19 di seluruh wilayah Indonesia, dan terutama di wilayah Ibu Kota Jakarta

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga Keperawatan di ruang rawat inap Rumah sakit Tria Dipa Jakarta dengan total populasi 78 orang. Karena jumlah populasi hanya 78 orang, maka dalam penelitian ini semua populasi akan diambil sebagai sampel atau sampling jenuh.



Gambar 1. Model Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Table 1 Multiple Linear Regression Test Results

Variabel	Coefficient Beta	Beta	t-test	p-value
(Constant)	-0.127		-0.681	0.498
Kompensasi	0.263	0.253	2.158	0.034
Lingkungan Kerja	0.278	0.278	3.329	0.001
Pengembangan Karir	0.159	0.162	2.014	0.048
Supervisi Atasan	0.323	0.302	2.911	0.005
R-square = 0,875 F-count = 135,476 (Sig. 0,000)				

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2021

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh antara variabel Kompensasi terhadap variabel Kepuasan

Menurut Edwin B. Flippo dalam Suwatno (2016:220) menyatakan bahwa kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi. Berdasarkan hasil analisis regresi diketahui bahwa t hitung untuk variabel Kompensasi adalah 2,158 pada tingkat signifikansi sebesar 0,034 dengan nilai koefisien regresi β sebesar +0,263. Karena nilai signifikansi $0,034 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berhubungan secara signifikan dan positif terhadap Kepuasan. Dengan demikian hipotesa H1 yang menyatakan bahwa Kompensasi berhubungan secara signifikan terhadap Kepuasan perawat di ruang rawat inap RS Tria Dipa Jakarta dapat diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Bertie Riyestavani & Yusuf Arifin (2016), sampel

dalam penelitian ini adalah 70 perawat pada RS.Efarina Etaham Purwakarta. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel Lingkungan kerja dan Kompensasi secara parsial dan simultan berhubungan signifikan dan positif terhadap kepuasan perawat. Fitriat al (2015), penelitian pada 65 perawat pada RS. Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta. Hasil penelitian menunjukan bahwa Kompensasi (Reward, Insentif) Pembagian tugas dan Pengembangan karir berhubungan signifikan dan positif terhadap kepuasan perawat. Robianto et al (2019), penelitian dilakukan pada 200 PNS pada Kantor Pemerintahan Bukit tinggi, Sumatera Barat. Hasil penelitian menunjukan bahwa Lingkungan kerja, Kompensasi dan Pengembangan karir, berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

2. Pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kepuasan

Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi,

lingkungan dirumuskan menjadi dua lingkungan umum dan lingkungan khusus (Robbins and Judge, 2008). Berdasarkan hasil analisis regresi diketahui t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 3,329 pada tingkat signifikansi sebesar 0,001 dengan nilai koefisien regresi β sebesar +0,278. Karena nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berhubungan secara signifikan dan positif terhadap Kepuasan. Dengan demikian hipotesa H2 yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berhubungan secara signifikan terhadap Kepuasan perawat di ruang rawat inap RS Tria Dipa Jakart dapat diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Melur Rahma (2019), Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja, Pengembangan karir berhubungan terhadap Kinerja perawat melalui kepuasan kerja. Pengembangan Karir berhubungan sebesar 18,32% terhadap terhadap Kepuasan kerja, Lingkungan sebesar 37,58%. Bertie Riyestavani & Yusuf Arifin (2016), sampel dalam penelitian ini adalah 70 perawat pada RS.Efarina Etaham Purwakarta. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel Lingkungan kerja dan Kompensasi secara parsial dan simultan berhubungan signifikan dan positif terhadap kepuasan perawat. Robianto et al (2019), penelitian dilakukan pada 200 PNS pada Kantor Pemerintahan Bukit tinggi, Sumatera Barat. Hasil penelitian menunjukan bahwa Lingkungan kerja, Kompensasi dan Pengembangan karir, berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

3. Pengaruh antara variabel Pengembangan Karir terhadap variabel Kepuasan

Busro (2018), Pengembangan Karir adalah suatu upaya yang dilaksanakan setiap pegawai atau organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan/keterampilan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi profit dan non profit serta seluruh pekerjaan. Berdasarkan hasil analisis regresi diketahui t hitung untuk variabel Pengembangan Karir

adalah 2,014 pada tingkat signifikansi sebesar 0,048 dengan nilai koefisien regresi β sebesar +0,159. Karena nilai signifikansi $0,048 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir berhubungan secara signifikan dan positif terhadap Kepuasan. Dengan demikian hipotesa H3 yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir berhubungan secara signifikan terhadap Kepuasan perawat di ruang rawat inap RS Tria Dipa Jakart dapat diterima.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Robianto et al (2019), penelitian dilakukan pada 200 PNS pada Kantor Pemerintahan Bukit tinggi, Sumatera Barat. Hasil penelitian menunjukan bahwa Lingkungan kerja, Kompensasi dan Pengembangan karir, berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Fitriat al (2015), penelitian pada 65 perawat pada RS. Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta. Hasil penelitian menunjukan bahwa Kompensasi (Reward, Insentif) Pembagian tugas dan Pengembangan karir berhubungan signifikan dan positif terhadap kepuasan perawat. Melur Rahma (2019), Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja, Pengembangan karir berhubungan terhadap Kinerja perawat melalui kepuasan kerja. Pengembangan Karir berhubungan sebesar 18,32% terhadap terhadap Kepuasan kerja, Lingkungan sebesar 37,58%.

4. Pengaruh antara variabel Supervisi Atasan terhadap variabel Kepuasan

Supervisi atau pengawasan adalah proses pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan untuk memastikan apakah kegiatan tersebut berjalan sesuai tujuan organisasi dan standar yang telah ditetapkan. Supervisi dilaksanakan oleh orang yang memiliki kemampuan yang cakap dalam bidang yang disupervisi. Dalam struktur organisasi, supervisi biasanya dilakukan oleh atasan terhadap bawahan atau konsultan terhadap pelaksana. Dengan supervisi, kegiatan yang dilakukan diharapkan sesuai dengan tujuan organisasi, tidak menyimpang, dan menciptakan hasil (produk) seperti yang diinginkan (Keliat, 2010). Berdasarkan hasil

analisis regresi diketahui t hitung untuk variabel Supervisi Atasan adalah 2,911 pada tingkat

signifikansi sebesar 0,005 dengan nilai koefisien regresi β sebesar +0,323. Karena nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Supervisi Atasan berhubungan secara signifikan dan positif terhadap Kepuasan. Dengan demikian hipotesa H₄ yang menyatakan bahwa Supervisi Atasan berhubungan secara signifikan terhadap Kepuasan perawat di ruang rawat inap RS Tria Dipa Jakarta dapat diterima.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Nurlinda et al(2019), sampel dalam penelitian 76 orang perawat di ruang instalasi rawat inap RS Islam Faisal Makassar. Hasil penelitian, beban kerja, promosi dan Supervisi berhubungan signifikan terhadap kepuasan perawat. Dan supervise memiliki pengaruh paling dominan. Deswita et al (2021), penelitian pada 65 orang perawat Rumah Sakit Umum Daerah Indrasari Renga. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan antara supervise klinis dengan kepuasan kerja perawat dengan p-value 0,01.

KESIMPULAN & SARAN

1. Kompensasi berhubungan secara signifikan dan positif terhadap Kepuasan. Dengan demikian hipotesa H₁ yang menyatakan bahwa Kompensasi berhubungan secara signifikan terhadap Kepuasan perawat di ruang rawat inap RS Tria Dipa Jakarta dapat diterima.
2. Lingkungan Kerja berhubungan secara signifikan dan positif terhadap Kepuasan. Dengan demikian hipotesa H₂ yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berhubungan secara signifikan terhadap Kepuasan perawat di ruang rawat inap RS Tria Dipa Jakarta dapat diterima.
3. Pengembangan Karir berhubungan secara signifikan dan positif terhadap Kepuasan. Dengan demikian hipotesa H₃ yang

menyatakan bahwa Pengembangan Karir berhubungan secara signifikan terhadap Kepuasan perawat di ruang rawat inap RS Tria Dipa Jakarta dapat diterima

4. Supervisi Atasan berhubungan secara signifikan dan negatif terhadap Kepuasan. Dengan demikian hipotesa H₄ yang menyatakan bahwa Supervisi Atasan berhubungan secara signifikan terhadap Kepuasan perawat di ruang rawat inap RS Tria Dipa Jakarta dapat diterima

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dirumuskan, maka dikemukakan beberapa saran atau rekomendasi sebagai berikut :

1. Untuk manajemen RS Tria Dipa Jakarta, agar meningkatkan atau mempertahankan Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan kepemimpinan serta Supervisi Atasan yang sudah berjalan dengan baik, sehingga dengan sendirinya akan meningkatkan Kepuasan perawat.
2. Sampel dalam penelitian ini hanya fokus pada perawat di ruang rawat inap RS Tria Dipa Jakarta, untuk hasil lebih baik penelitian berikutnya perlu dilakukan pengambilan sampel di beberapa RSUD atau Rumah sakit swasta di Wilayah DKI Jakarta, sehingga interpretasi hasil bisa lebih baik karena sampel lebih besar dan ada keterwakilan secara geografis di beberapa kota besar di DKI Jakarta.
3. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini ada 4 yaitu Kompensasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Supervisi Atasan pengaruhnya terhadap Kepuasan perawat. Perlu ada penambahan variabel seperti Motivasi, Kepemimpinan dan variabel lain yang diduga memiliki pengaruh terhadap Kepuasan perawat.

DAFTAR PUSTAKA

1. A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
2. Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
3. Arwani & Heru Supriyatno. 2005. *Manajemen Bangsal Keperawatan*. EGC: Jakarta
4. A Noe, Raymon, dkk. *Human Resource Management , 5th edition, MC Graw Hill, New York, 2004*
5. Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M., & Blonk, R. W. (2012). Competencies for the Contemporary Career:
6. Asmawiyah.2015. Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Palopo. *Jurnal Economix Volume 3 Nomor 1 Juni 2015*.
7. Alamsyah, (2012). "Manajemen Pelayanan Kesehatan". Yogyakarta: Nuha Medika
8. Basu Swasta dan Hani Handoko, 1987. *Manajemen Pemasaran: Analisis Perilaku Konsumen*. Liberty: Yogyakarta
9. Bertie Riyestavani & Yusuf Arifin.2016. Work Environment and Compensation on Nurse's Job Satisfaction and Its Implication on Extra Role Behavior in Efarina Etaham Hospital, Purwakarta. *Trikonomika Volume 15, No. 2, December 2016, Page. 70-77 ISSN 1411-514X (print) / ISSN 2355-7737 (online)*
10. Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
11. Chairunnisa, Fifi. 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Minat Mahasiswa Untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik (Studi Kasus Pada Mahasiswa Ekonomi Akuntansi Universitas Tanjungpura Pontianak). *Jurnal Audit dan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tanjung Pura. Vol. 3 No. 2, Desember 2014: 1-26*.
12. [Daft Richard Marcic.](#) (2011). *Manajemen*. Jakarta : Salemba Empat
13. Development and Preliminary Validation of the Career Competencies Questionnaire. *Journal of Career Development ,246-263*
14. Dr Ruchi Jain, & Surinder Kaur. (2014). Impact of Work Environment on Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publication, Vol 4, Issue 1, 1-8*
15. Depkes, RI. (2005). *Indikator Kinerja Rumah Sakit*. Jakarta: Depkes RI.
16. Deswita, Nina Selvia Artha.2021. Supervisi Klinis dan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Indrasari Rengat. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*.Volume 12
17. Edison, Emron, Imas Komariyah dan Yohny Anwar. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
18. Eros Rosmiati, Maya Sova, Asmihani *Asmihani*, Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Tosama Abadi Bogor, *Jurnal Administrasi Manajemen*, <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/issue/view/139>
19. Febriko Robianto, Erni Masdupi , Syahrizal.2019. The Effect of Career Development, Compensation, Work Environment and Job Satisfaction on Work Engagement. *Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 124
20. Gaol L, Jimmy. 2014. *A to Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo : Jakarta.
21. Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
22. Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS".

- Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
23. Ghozali, 2014. *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
 24. Hidayat, A. A. (2008). *Pengantar Kebutuhan Dasar Manusia Aplikasi Konsep dan Proses Keperawatan* (2 ed.). Jakarta: Salemba Medika
 25. Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku
 26. International Council of Nurses (1965). *Position statements*. Geneva: ICN. Diakses tanggal 20 Juni 2021
 27. Jimmy Fitria. Hunik Sri Runing Sawitri. 2015. PENGARUH REWARD, INSENTIF, PEMBAGIAN TUGAS DAN PENGEMBANGAN KARIER PADA KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ORTOPEDI PROF. DR. R. SOEHARSO SURAKARTA. *BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis*, ISSN: 1410-4571 E-ISSN: 2541-2604
 28. Kementerian Kesehatan RI (2001). Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 1239/ Menkes/SK/XI/2001 tentang *Registrasi Praktik Perawat*
 29. Keliat, Budi Anna, Dkk. 2010. *Proses Keperawatan Kesehatan Jiwa*. Edi. Jakarta: EGC
 30. Kusnanto. (2004). *Pengantar Profesi Dan Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: EGC
 - Kron, T. & Gray, A. (1987). *The management of patient care putting leadership skill to work*, sixth edition. Philadelphia: W.B Saunders Company
 31. Nurachmah, E. (1998). Program Evaluasi Model Praktek Keperawatan Profesional. *Jurnal Keperawatan Indonesia*. Volume II Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
 32. Melur Rahma. 2019. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DIKLAT, DAN
 33. Swansburg, RC (1999) *Introductory Management and Leadership for PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KEPUASAN KERJA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RSUD BIREUEN MEDICAL CENTER*. Jurnal Kebangsaan, Vol.8 No.16. Juli - Desember 2019
 33. Marquis, B. L. & Huston, C. J. (2010). *Kepemimpinan dan manajemen keperawatan : teori dan aplikasi*, (Ed. 4). Jakarta : EGC
 34. Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
 35. Nurlinda, Indar, Samsualam. 2018. Faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di ruang instalasi rawat inap RS Islam Faisal Makassar. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis Volume 12 Nomor 5 Tahun 2018*. eISSN : 2302-2531
 36. Potter, Perry. (2010). *Fundamental Of Nursing: Consep, Proses and Practice*. Edisi 7. Vol. 3. Jakarta : EGC
 37. Poerwadarminta, W.J.S. 1995. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Balai Pustaka
 38. Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
 39. Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta
 40. Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat
 41. Rusli, Mattalatta, & H.M, 2018. The Influence of Career Development and Leader Support to Performance Through Employee Motivation at the Maritime and Port Authority of Parepare. *YUME : Journal of Management* Volume 1 No. 3 2018 Available at : <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
 42. Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Nurses*. London : Jones and Bartlett Publishers, Inc

44. Umam, Khaerul, 2010, *Perilaku Organisasi*, Bandung : CV Pustaka Setia, hlm. 129
Undang-Undang RI Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit. Jakarta 2009
45. Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat
46. Wolper, L.F., & Pena, J.J. (1987). *Hospital: Health services administration: Hospital administration: Administration*. Aspen Publisher. 15, 548
47. Wardah, Febrina, Dewi. (2017). Pengaruh Pengetahuan Perawat Dalam Pemenuhan Perawatan Spiritual Pasien Di Ruang Intensif. *Jurnal Edurance, Vol 2 No 3*.
48. Wijono, Sutarto. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Fajar Interpratama Offset
49. Wirayudha, C. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Kompensasi Dan Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Dan Retensi Karyawan Bpr Lestari. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 9(5)*, 1676.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p02>
50. Widoyoko, E. P. (2017). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar