

# FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG INSTALASI RAWAT INAP RS ISLAM FAISAL MAKASSAR

Nurlinda<sup>1</sup>, Indar<sup>2</sup>, Samsualam<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia

<sup>2</sup> Universitas Hasanuddin Makassar

<sup>3</sup> Universitas Muslim Indonesia

Alamat korespondensi : (nurlinda664@yahoo.co.id/085215980145)

## ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di ruang instalasi rawat inap RS Islam Faisal Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional study* dengan jumlah sampel sebanyak 76 orang. Hasil uji regresi linear menunjukkan bahwa : Tidak terdapat pengaruh antara gaji terhadap kepuasan kerja perawat dengan  $\rho$  value =0,869. Ada pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan Kerja perawat dengan  $\rho$  value =0,043. Ada pengaruh antara promosi terhadap kepuasan Kerja perawat dengan  $\rho$  value =0,006, Ada pengaruh antara supervisi terhadap kepuasan Kerja perawat dengan  $\rho$  value =0,003, Ada pengaruh antara rekan kerja terhadap kepuasan Kerja perawat dengan  $\rho$  value =0,000. Hasil analisis multivariat menunjukkan bahwa Supervisi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di ruang instalasi rawat inap RS Islam Faisal Makassar. Diharapkan agar pihak manajemen RS meningkatkan besaran gaji pegawai agar dapat menunjang kepuasan kerja perawat serta mempertahankan kebijakan promosi yang memiliki standar penilaian yang baik dan tetap menjaga kualitas pelaksanaan supervisi.

**Kata Kunci:** *Kepuasan kerja, Gaji, Beban kerja, Promosi, Supervisi dan Rekan Kerja.*

## PENDAHULUAN

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri (Sinambela 2018). Isu rendahnya tingkat kepuasan dan motivasi kerja merupakan hal yang umum terjadi di negara maju, jumlah ketidakpuasan para perawat dengan pekerjaan mereka berkisar antara 17% di Jerman dan sampai 41% di Amerika Serikat (Fitria J. 2017).

Berdasarkan *study* pendahuluan yang dilakukan di RS Islam Faisal Makassar ditemukan bahwa jumlah Kemangkiran perawat di ruang rawat inap mengalami peningkatan dari 0,92 % pada tahun 2017 menjadi 4,16 % pada tahun 2018. Angka ketidakhadiran perawat di ruang rawat inap pada bulan Maret sebesar 16 %, April 13,3% dan Mei 5,6 % serta jumlah perawat yang telat datang ke tempat kerja menunjukkan angka yang cukup tinggi yakni 51% pada bulan Maret, 40% di bulan April dan 71 % dibulan Mei 2018.

Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat masalah pada kepuasan kerja

perawat di ruang rawat inap RS Islam Faisal Makassar karena menurut Robbins (2003) dalam Sinambela (2018) mengemukakan bahwa ketidakpuasan pegawai dapat dinyatakan dengan berbagai cara diantaranya adalah pengabaian. Pengabaian dalam hal ini adalah secara pasif membiarkan kondisi memburuk, termasuk kemangkiran, datang terlambat secara kronis, dan tingkat kekeliruan yang meningkat. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul "Faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di Ruang Instalasi Rawat Inap RS Islam Faisal Makassar"

## BAHAN DAN METODE

*Lokasi, Populasi, Sampel*

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 4 - 25 oktober 2018 di RS Islam Faisal Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat ruang rawat inap berjumlah 92 orang dengan jumlah sampel sebanyak 76 responden.

1. Kriteria inklusi dalam penelitian ini :
  - a. Tenaga Perawat pelaksana yang merupakan pegawai tetap dan pegawai kontrak di RS Islam Faisal Makassar

- b. Bersedia menjadi responden
- 2. Kriteria eksklusi
  - a. Tenaga perawat percobaan di Instalasi Rawat Inap RS Islam Faisal Makassar
  - b. Sedang cuti dan mengikuti pelatihan

**Pengumpulan data**

1. Data primer yang diperoleh melalui wawancara langsung kepada responden dengan menggunakan kuesioner
2. Data sekunder berupa data yang diperoleh dari laporan tahunan dan catatan lain yang terdapat di Rumah Sakit.

**Pengolahan data**

1. *Editing*, yaitu kegiatan untuk memeriksa seluruh daftar pertanyaan yang dikembalikan oleh responden.
2. *Coding*, yaitu kegiatan memberi tanda berupa angka pada jawaban responden yang diterima.
3. Tabulasi, yaitu kegiatan menyusun dan menghitung data hasil pengkodean.

**Analisa Data**

1. Analisis Univariat  
 Pada analisis univariat digunakan untuk melihat deskripsi dari masing-masing variabel penelitian yang diukur, baik variabel independen maupun variabel dependen.
2. Analisis Bivariat  
 Analisis ini dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel yang diteliti yakni variabel bebas dan variabel terikat menggunakan uji regresi dengan bantuan alat SPSS.
3. Analisis multivariat  
 Analisis ini dilakukan untuk mengetahui kecenderungan variabel bebas mana yang lebih berpengaruh terhadap variabel terikat. Teknik ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara bersamaan terhadap suatu variabel terikat.

**HASIL PENELITIAN**

1. Analisis Univariat  
 Tabel 1: Distribusi karakteristik Responden di Ruang Instalasi Rawat Inap RS Islam Faisal Makassar tahun 2018

Karakteristik	n	%
Umur		
20-24 Tahun	6	7.9
25-29 Tahun	46	60.5
30-35 tahun	20	26.3
>35 tahun	4	5.3
Jenis Kelamin		
Laki-laki	21	27.6
Perempuan	55	72.4

Pendidikan		
D3	41	53.9
S1	10	13.2
Ns	25	32.9

Tabel 1 menunjukkan, distribusi perawat yang umur terbanyak yakni 25-29 tahun sebanyak 46 orang (60,5%), dan paling sedikit yaitu berumur >35 tahun sebanyak 4 orang (5,3%). Responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang (27,6%) dan perempuan sebanyak 55 orang (72,4%). Perawat dengan pendidikan D3 sebanyak 41 orang (53,9%) dan paling sedikit berpendidikan S1 sebanyak 10 orang (13,2%).

2. Analisis Bivariat

Tabel 2 : Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Instalasi Rawat Inap RS Islam Faisal Makassar Tahun 2018

Gaji	Kepuasan Kerja				Jumlah	
	Tidak Puas		Puas		n	%
	n	%	n	%		
Kurang	11	14.5	26	34.2	37	48.7
Cukup	9	11.8	30	39.5	39	51.3
Jumlah	20	26.3	56	73.7	76	100
<i>p value = 0,876</i>						

Pada tabel 2 menunjukkan, dari 37 orang (48,7%) dengan gaji kurang terdapat 11 orang (14,5%) dengan kepuasan kerja tidak puas dan sebanyak 26 orang (34,2%) dengan kepuasan kerja puas, serta dari 39 orang (51,3%) dengan gaji cukup terdapat 9 orang (11,8%) dengan kepuasan kerja tidak puas dan sebanyak 30 orang (39,5%) dengan kepuasan kerja puas.

Hasil uji statistik diperoleh  $p\text{ value} = 0,876 > 0,05$  yang artinya tidak ada pengaruh antara gaji dengan kepuasan kerja perawat di ruang instalasi rawat inap RS Islam Faisal Makassar tahun 2018.

Tabel 3 : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Instalasi Rawat Inap RS Islam Faisal Makassar Tahun 2018

Beban Kerja	Kepuasan Kerja				Jumlah	
	Tidak Puas		Puas		n	%
	n	%	n	%		
Berat	16	21	12	15.8	28	36.8
Ringan	4	5.3	44	57.9	48	63.2
Jumlah	20	26.3	56	73.7	76	100
<i>p value = 0,043</i>						

Tabel 3 menunjukkan, dari 28 orang (36,8%) dengan beban kerja berat, 16 orang (21%) tidak puas dengan pekerjaannya dan puas sebanyak 12 orang (15,8%), serta dari 48 orang (63,2%) dengan beban kerja ringan, 4 orang (5,3%) tidak puas dengan pekerjaannya dan puas sebanyak 44 orang (57,9%)

Hasil uji statistik diperoleh  $p = 0,043 < 0,05$  yang artinya ada pengaruh antara beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang instalasi rawat inap RS Islam Faisal Makassar tahun 2018

Tabel 4 : Pengaruh Promosi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Instalasi Rawat Inap RS Islam Faisal Makassar Tahun 2018

Promosi	Kepuasan Kerja				Jumlah	
	Tidak Puas		Puas			
	n	%	n	%	n	%
Buruk	18	23.7	12	15.8	30	39.5
Baik	2	2.6	44	57.9	46	60.5
Jumlah	20	26.3	56	73.7	76	100
$p \text{ value} = 0.006$						

Tabel 4 menunjukkan, dari 30 orang (39,5%) dengan promosi buruk terdapat 18 orang (23,7%) tidak puas dengan pekerjaannya dan puas sebanyak 12 orang (15,8%) serta, dari 46 orang (60,5%) dengan promosi baik terdapat 2 orang (2,6%) tidak puas dengan pekerjaannya dan puas sebanyak 44 orang (57,9%).

Hasil uji regresi sederhana diperoleh  $p = 0,006 < 0,05$ , artinya ada pengaruh antara promosi dengan kepuasan kerja perawat di ruang instalasi rawat inap RS Islam Faisal Makassar tahun 2018.

Tabel 5 : Pengaruh Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Instalasi Rawat Inap RS Islam Faisal Makassar Tahun 2018

Supervisi	Kepuasan Kerja				Jumlah	
	Tidak Puas		Puas			
	n	%	n	%	n	%
Kurang Baik	15	19,7	5	6,6	20	26,3
Baik	5	6,6	51	67,1	56	73,3
Jumlah	20	26,3	56	73,7	76	100
$p \text{ value} = 0,003$						

Tabel 5 menunjukkan, dari 20 orang (26,3%) dengan supervisi kurang baik terdapat 15 orang (19,7%) tidak puas dengan pekerjaannya dan puas sebanyak 5 orang (6,6%) serta, dari 56 orang (51,3%)

dengan supervisi baik terdapat 5 orang (6,6%) tidak puas dengan pekerjaannya dan puas sebanyak 51 orang (67,1%)

Hasil uji statistik diperoleh  $p = 0,003 < 0,05$ , artinya ada pengaruh antara supervisi dengan kepuasan kerja perawat di ruang instalasi rawat inap RS Islam Faisal Makassar tahun 2018.

Tabel 6 : Pengaruh Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Instalasi Rawat Inap RS Islam Faisal Makassar

Rekan Kerja	Kepuasan Kerja				Jumlah	
	Tidak Puas		Puas			
	n	%	n	%	n	%
Kurang Baik	16	21.1	9	11.8	25	32.9
Baik	4	5.3	47	61.8	51	67.1
Jumlah	20	26.3	56	73.7	76	100
$p \text{ value} = 0,000$						

Tabel 6 menunjukkan bahwa dari 25 orang (32,9%) dengan rekan kerja kurang baik terdapat 16 orang (21,1%) dengan kepuasan kerja tidak puas dan sebanyak 9 orang (11,8%) dengan kepuasan kerja puas serta, dari 51 orang (67,1%) dengan gaji baik terdapat 4 orang (5,3%) dengan kepuasan kerja tidak puas dan sebanyak 47 orang (61,8%) dengan kepuasan kerja puas.

Hasil uji statistik diperoleh  $p = 0,000 < 0,05$ , artinya ada pengaruh antara rekan kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS Islam Faisal Makassar tahun 2018

### 3. Analisis Multivariat

Tabel 7 : Hasil Analisis Regresi Logistik Berganda Beban Kerja, Promosi, Supervisi dan Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Instalasi Rawat Inap RS Islam Faisal Makassar Tahun 2018

Variabel	B	S.E	Wald	df	Sig.	Exp (B)
Promosi	2.474	.896	7.628	1	.006	11.866
Supervis i	2.297	.784	8.574	1	.003	9.944
Constant	-6.187	1.453	18.130	1	.000	.002

Berdasarkan hasil analisis regresi logistik berganda pada tabel 7 menunjukkan bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di ruang instalasi rawat inap RS Islam Faisal Makassar adalah Supervisi dengan nilai sig 0,003.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja perawat

Gaji tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena gaji yang mereka terima tidak cukup dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, responden menginginkan gaji yang mereka terima lebih tinggi dari harapan mereka agar mampu memberikan rasa puas dan mampu menunjang kebutuhan sehari-hari dan keluarga serta responden mengemukakan bahwa mereka tidak mendapatkan kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja terhadap pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa meski sistem penggajian dirasa kurang baik namun responden masih merasa puas dengan pekerjaannya karena karyawan mendapatkan insentif yang sesekali diberikan oleh rumah sakit diluar gaji kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik. Insentif dirasa cukup untuk menunjang gaji mereka yang kurang memuaskan.

Menurut Porter-Lawler (2005), seseorang akan merasa puas apabila gaji yang diterima dirasa pantas atau lebih dari memadai dan sebaliknya seseorang akan merasa tidak puas jika gaji yang diterima tidak sesuai dengan harapan dan kompetensi yang dimiliki. (Hasibuan 2016). Menurut Gilmer dalam As'ad (2004), mengemukakan bahwa gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Wolo P.D (2015) dengan hasil Koefisien regresi variabel gaji memiliki hasil nilai thitung sebesar (0,032) kurang dari ttabel (1,994) dan nilai signifikan sebesar 0,975 lebih dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat.

### 2. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat

Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dikarenakan mereka diberi tanggung jawab berdasarkan skill dan kemampuan setiap responden sehingga mereka dapat dengan mudah menyelesaikan tugas yang diberikan, serta jumlah perawat diruangan kerja sesuai dengan kapasitas pekerjaan setiap unit perawatan sehingga beban kerja dirasa ringan. Hal ini dilihat dari banyaknya jumlah perawat dari setiap unit perawatan yang juga dibantu oleh beberapa pegawai

percobaan serta mahasiswa pratek yang dapat meringankan beban kerja perawat.

Menurut Gillies (1994) dalam Sutarni (2008) Jumlah kunjungan pasien dan klasifikasinya akan berdampak terhadap beban kerja yang akan diterima oleh masing-masing perawat karena berkaitan dengan jumlah asuhan keperawatan yang harus diberikan oleh perawat terhadap masing-masing klasifikasi pasien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Purbaningrat (2015), dengan Path analisis didapatkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, bila beban kerja karyawan meningkat maka stres kerja akan meningkat.

### 3. Pengaruh promosi terhadap kepuasan kerja perawat

Promosi berpengaruh dengan kepuasan kerja karena berdasarkan hasil penelitian responden mengemukakan bahwa mereka puas dengan dasar yang digunakan untuk promosi dalam rumah sakit, serta penilaian untuk promosi yang dilakukan berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan, hal ini sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi. kemajuan karirnya juga dianggap baik karena beberapa responden pegawai percobaan biasanya diangkat menjadi pegawai kontrak serta diangkat menjadi pegawai tetap dan pegawai tetap senior jika memiliki lama kerja >5-10 tahun.

Menurut Siagian (2016) salah satu faktor penyemangat pegawai dalam bekerja adalah promosi jabatan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab dan status sosial yang ditingkatkan oleh karena itu individu mempersepsikan bahwa keputusan promosi yang adil dapat menghasilkan kepuasan dari pekerjaannya.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Petrus Dala Wolo (2015), didapatkan nilai signifikan sebesar 0,157 >0,05. Hal ini menunjukkan bahwa promosi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSP TNI AU Dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.

### 4. Pengaruh supervisi terhadap kepuasan kerja perawat

Supervisi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat pelaksanaan supervisi di setiap ruangan sangat baik. Seluruh responden mengatakan bahwa kepala ruangan selalu memberikan bimbingan dan pengarahan pada saat

supervisi. Perawat selalu diberikan penjelasan mengenai tindakan yang kurang mereka kuasai serta arahan jika melakukan kesalahan dalam bekerja serta kepala ruangan selalu meluangkan waktu untuk mengontrol dan membimbing perawat pelaksana sehingga mereka merasa diperhatikan dan dipedulikan dalam setiap tindakan yang mereka lakukan.

Menurut Keliat (2006) dalam Sugiharto (2012) mengemukakan bahwa supervisi klinik merupakan proses aktif dalam mengarahkan, membimbing, dan mempengaruhi *outcome* perawat dalam melaksanakan tugasnya. Pelaksanaan supervisi pada perawat tidak sekedar dinilai, tetapi juga diberi arahan, bimbingan serta motivasi dalam menjalankan pekerjaannya.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Amilatul Lutfiyah (2014) dengan hasil analisis uji chi-squaredidapatkan nilai  $pvalue = 0,024 < 0,05$ , artinya ada hubungan antara supervisi kepala ruangan dengan kepuasan kerja dengan *ods ratio* (OR) sebesar 3,345 artinya supervisi kepala ruang yang baik mempunyai peluang 3 kali lebih besar untuk merasa puas dibandingkan dengan supervisi yang kurang baik Di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Salatiga.

#### 5. Pengaruh Rekan kerja terhadap kepuasan kerja perawat

Rekan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat disebabkan karena terjalannya hubungan yang baik antar sesama rekan kerja dalam suatu ruangan unit kerja hal ini ditunjukkan dengan fakta bahwa sebagian besar responden mengemukakan bahwa rekan kerja mereka memberikan dukungan yang baik, saling

membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan bertanggung jawab serta memiliki motivasi yang tinggi dan dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis..

Menurut Cribbin (1984) dalam Cherie A (2013), rekan kerja yang menciptakan situasi yang bersahabat dan mendukung akan menimbulkan kepuasan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang didapat atas rekan kerja berupa perasaan dihargai. kerjasama yang ideal adalah berfikir bersama, merasakan bersama dan bergerak bersama. Komunikasi antar rekan sekerja mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Jefri Anderson yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. Diperoleh nilai koefisien variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0,307

### KESIMPULAN

1. Gaji tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di ruang instalasi rawat inap RS Islam Faisal Makassar tahun 2018.
2. Beban Kerja, Promosi, Supervisi dan Rekan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di ruang instalasi rawat inap RS Islam Faisal Makassar tahun 2018.

### SARAN

Pihak manajemen perlu memperhatikan masalah penggajian agar sesuai dengan harapan karyawan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja serta mencegah adanya kemangkiran karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anderson J. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Melalui Turnover Intention Perawat Pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru*. JOM Fekon, Vol. 4 No. 1
- As'ad Moh. 2004. *Psikologi Industri, Seri Ilmu SDM Edisi Keempat*. Liberty :Yogyakarta
- Cherie A, Gebrekidan AB. 2013. *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*. Imperium : Yogyakarta
- Firtia J. 2017. *Pengaruh Reward, Insentif, Pembagian Tugas dan Pengembangan Karir pada kepuasan kerja perawat di RS Orthopedi Prof.Dr R. Soeharsoe Surakarta*. Benefit Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 2 No. 1
- Lutfiah A. 2014. *Pengaruh Supervisi Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Menurut Persepsi Perawat Pelaksana di Ruang Inap RSUD Kota Salatiga*. Jurnal Ilmu Keperawatan dan Kebidanan, JIKK Vol.2 No.1
- Porter L.W & Lawler E.E. 2005. *Antecedent Attitudes of Effective Managerial Performance*. Penguin Books : England



- Purbaningrat Yo PM. 2015. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. E-jurnal manajemen Unud, Vol.4 No. 5
- Siagian S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara : Jakarta
- Sinambela L P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara : Jakarta
- Sugiharto AS, Keliat BA, Tutik Sri H. 2014. *Manajemen Keperawatan, Aplikasi MPKP di Rumah Sakit*. EGC : Jakarta
- Sutarni N. 2008. *Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Kanker Dharmas Jakarta*. Tesis, diterbitkan. Program Studi Magister Ilmu Keperawatan Kepemimpinan dan Manajemen, Universitas Indonesia : Depok
- Wolo PD. 2015. *Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di RSUD TNI AU Yogyakarta*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, Vol.17, No. 2