

PENGARUH PENERAPAN KODE ETIK KEPERAWATAN TERHADAP PELAYANAN KEPERAWATAN

Andi Nasir*, Edi Purnomo

Program Studi Keperawatan Poltekkes Kemenkes Mamuju
Jl. Poros Mamuju - Kalukku Km. 16, Tadui, Mamuju, Sulawesi Barat 60172
[*andinasir78@gmail.com](mailto:andinasir78@gmail.com)

ABSTRAK

Perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan harus senantiasa menjunjung tinggi kode etik keperawatan sebagai bentuk tanggung jawabnya baik terhadap pasien, tanggung jawabnya terhadap teman sejawat atau profesi lainnya, maupun tanggung jawabnya terhadap organisasi profesinya (PPNI). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk penerapan kode etik dari aspek tanggung jawabnya terhadap pelayanan keperawatan baik terhadap pasien, teman sejawat atau profesi lainnya maupun terhadap organisasi profesinya. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penarikan sampel metode *nonprobability sampling* dengan cara sampel jenuh (*total sampling*). Pengujian analisis dengan uji regresi linier, Uji statistik t Parsial dan Uji F hitung. Hasil penelitian menunjukkan adanya Pengaruh Penerapan Kode Etik pasien terhadap Pelayanan Keperawatan dengan nilai sig $0,01 < 0,05$, sedangkan Penerapan Kode Etik teman sejawat/profesi lainnya (nilai sig $0,78 > 0,05$) dan Penerapan Kode Etik Organisasi Profesi PPNI (nilai sig $0,32 > 0,05$) sehingga tidak ada pengaruh terhadap Pelayanan Keperawatan.

Kata kunci: kode etik klien, kode etik teman sejawat, kode etik organisasi profesi, pelayanan keperawatan

THE EFFECT OF IMPLEMENTATION OF NURSING CODE OF ETHICS NURSING SERVICES

ABSTRACT

Nurses in providing nursing services must always uphold the nursing code of ethics as a form of responsibility both for patients, their responsibilities to peers or other professions, as well as their responsibilities to professional organizations (PPNI). This study aims to determine the form of the application of the code of ethics from aspects of responsibility for nursing services both to patients, colleagues or other professions as well as to the professional organization. This research uses a descriptive method with a quantitative approach. Sampling nonprobability sampling method by means of saturated samples (total sampling). Test analysis with linear regression test, Partial t statistical test and F test count. The results showed the influence of the application of the patient's Code of Ethics to Nursing Services with a sig value of $0.01 < 0.05$, while the application of the Code of Ethics of colleagues / other professions (sig value of $0.78 > 0.05$) and the Application of the Professional Code of Ethics for the PPNI Professional Organization (sig value $0.32 > 0.05$) so that there is no influence on Nursing Services.

Keywords: client code of conduct, colleague code of ethics, professional organization code of ethics, nursing services

PENDAHULUAN

Perawat merupakan tenaga pelayanan kesehatan yang selalu berhadapan langsung dengan pasien, sehingga dalam pelaksanaannya memberikan pelayanan berupa pelayanan keperawatan, praktik keperawatan dan asuhan keperawatan perawat harus senantiasa menjunjung kode etik keperawatan dan menerapkan prinsip etik keperawatan. Kode etik sekaligus mencegah kesalahpahaman dan konflik karena merupakan kristalisasi perilaku

yang dianggap benar menurut pendapat umum dan berdasarkan pertimbangan kepentingan profesi, kode etik berisi prinsip-prinsip etik yang dianut oleh profesi tertentu. Penerapan prinsip etik penting untuk dilakukan mengingat perawat yang dalam melakukan asuhan keperawatan berperilaku tidak etik menimbulkan kerugian bagi klien sebagai penerima asuhan keperawatan dapat menimbulkan *injury* atau bahaya fisik seperti nyeri, kecacatan atau kematian, serta bahaya emosional seperti

perasaan tidak berdaya atau terisolasi. (CNA, 2004).

Perawat dalam melaksanakan pelayanan kesehatan berperan sebagai penyelenggara Praktik Keperawatan, pemberi Asuhan Keperawatan, penyuluh dan konselor bagi Klien, pengelola Pelayanan Keperawatan, dan peneliti Keperawatan. Pelayanan Keperawatan yang diberikan oleh Perawat didasarkan pada pengetahuan dan kompetensi di bidang ilmu keperawatan yang dikembangkan sesuai dengan kebutuhan Klien, perkembangan ilmu pengetahuan, dan tuntutan globalisasi. Pelayanan kesehatan tersebut termasuk Pelayanan Keperawatan yang dilakukan secara bertanggung jawab, akuntabel, bermutu, dan aman oleh Perawat yang telah mendapatkan registrasi dan izin praktik. Praktik keperawatan sebagai wujud nyata dari Pelayanan Keperawatan dilaksanakan secara mandiri dengan berdasarkan pelimpahan wewenang, penugasan dalam keadaan keterbatasan tertentu, penugasan dalam keadaan darurat, ataupun kolaborasi (Undang-Undang Keperawatan No. 38 Tahun 2014).

Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Mamuju merupakan rumah sakit yang melayani dan menampung rujukan dari Puskesmas yang ada di Kabupaten Mamuju. Pihak rumah sakit selaku penyedia Untuk mencapai pelayanan optimal pasien di rumah sakit, salah satu aspek yang perlu di tingkatkan kualitasnya adalah aspek pelayanan di bidang keperawatan. Sehingga penelitian ini penting bagi tenaga Perawat untuk dapat menerapkan prinsip etik terhadap pelayanan keperawatan

sebagai bentuk tanggung jawab profesi terhadap pasien, tanggung jawab terhadap tugasnya di rumah sakit, tanggung jawab terhadap profesinya dan profesi lain, serta dapat bertanggung jawab terhadap pemerintah/institusi rumah sakit.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan bulan Juni-Oktober 2018 dengan menggunakan metode deskriptif melalui pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Perawat yang bertugas pada Ruang Rawat inap Rumah Sakit Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan cara sampel jenuh (*total sampling*) yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan kriteria didapatkan jumlah sampel sebanyak 67 (enam puluh tujuh) orang. Alat penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Analisis univariat meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, jenis jabatan, pangkat/golongan, dan bagian ruangan, serta keanggotaan organisasi profesi. Uji statistik yang digunakan adalah pertama melakukan uji pada kuesioner Uji Validitas (Pearson Product Momen t) dan Uji Realibitas (Metode Alpha Cronbach/), selanjutnya dilakukan pengujian analisis dengan uji statistik t Parsial dan uji F (F hitung).

HASIL

Uji Validitas dan Reliabilitas

Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 1.

Hasil uji validitas variabel penerapan kode etik terhadap klien (x_1) dengan ($n = 14$)

Penerapan kode etik terhadap klien	r hitung	Nilai Sig	f tabel	Kriteria
1.	0,430	0,000	0,240	Valid
2.	0,417	0,000	0,240	Valid
3.	0,587	0,000	0,240	Valid
4.	0,460	0,000	0,240	Valid
5.	0,559	0,000	0,240	Valid
6.	0,674	0,000	0,240	Valid
7.	0,502	0,000	0,240	Valid
8.	0,494	0,000	0,240	Valid
9.	0,642	0,000	0,240	Valid
10.	0,596	0,000	0,240	Valid
11.	0,272	0,026	0,240	Valid
12.	0,623	0,000	0,240	Valid
13.	0,642	0,000	0,240	Valid
14.	0,518	0,000	0,240	Valid

Tabel 2.

Hasil uji validitas variabel penerapan kode etik terhadap teman sejawat (x_2) dengan ($n = 14$)

Penerapan Kode Etik Terhadap Teman Sejawat	r hitung	Nilai Sig	r tabel	Kriteria
1.	0,242	0,049	0,240	Valid
2.	0,261	0,030	0,240	Valid
3.	0,477	0,000	0,240	Valid
4.	0,464	0,000	0,240	Valid
5.	0,527	0,000	0,240	Valid
6.	0,451	0,000	0,240	Valid
7.	0,327	0,007	0,240	Valid
8.	0,479	0,000	0,240	Valid
9.	0,450	0,000	0,240	Valid
10.	0,413	0,001	0,240	Valid
11.	0,397	0,001	0,240	Valid
12.	0,464	0,000	0,240	Valid
13.	0,432	0,000	0,240	Valid
14.	0,464	0,000	0,240	Valid

Tabel 3.

Hasil uji validitas variabel penerapan kode etik terhadap organisasi profesi (x_3) dengan ($n = 12$)

Penerapan kode etik terhadap organisasi profesi (PPNI)	r hitung	Nilai Sig	r tabel	Kriteria
Item Pertanyaan				
1.	0,404	0,001	0,240	Valid
2.	0,435	0,000	0,240	Valid
3.	0,658	0,000	0,240	Valid
4.	0,591	0,000	0,240	Valid
5.	0,431	0,000	0,240	Valid
6.	0,498	0,000	0,240	Valid
7.	0,440	0,000	0,240	Valid
8.	0,413	0,001	0,240	Valid
9.	0,402	0,001	0,240	Valid
10.	0,379	0,002	0,240	Valid
11.	0,459	0,000	0,240	Valid
12.	0,241	0,040	0,240	Valid

Tabel 4.

Hasil Uji Validitas Variabel Pelayanan Keperawatan (Y) dengan ($n = 14$)

Pelayanan Keperawatan	r hitung	Nilai Sig	r tabel	Kriteria
1.	0,328	0,007	0,240	Valid
2.	0,380	0,002	0,240	Valid
3.	0,654	0,000	0,240	Valid
4.	0,388	0,001	0,240	Valid
5.	0,486	0,000	0,240	Valid
6.	0,586	0,000	0,240	Valid
7.	0,559	0,000	0,240	Valid
8.	0,370	0,002	0,240	Valid
9.	0,501	0,000	0,240	Valid
10.	0,560	0,000	0,240	Valid
11.	0,337	0,005	0,240	Valid
12.	0,362	0,003	0,240	Valid
13.	0,374	0,002	0,240	Valid
14.	0,286	0,019	0,240	Valid

Tabel 5.
Hasil uji reliabilitas (n=14)

Variabel	r alpha (%)	r kritis	Kriteria
Kode Etik Terhadap Klien (X ₁)	0,805	0,600	Reliabel
Kode Etik Terhadap Teman Sejawat (X ₂)	0,687	0,600	Reliabel
Kode Etik Terhadap Organisasi Profesi (PPNI) (X ₃)	0,653	0,600	Reliabel
Pelayanan Keperawatan (Y)	0,682	0,600	Reliabel

Tabel 1. menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel penerapan kode etik terhadap klien memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (Corrected Item – Total Correlation) $> r_{tabel}$ sebesar 0,240. Tabel 2. menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel penerapan kode etik terhadap teman sejawat memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (Corrected Item – Total Correlation) $> r_{tabel}$ sebesar 0,240. Tabel 3. menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel penerapan kode etik terhadap organisasi profesi (PPNI) memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (Corrected Item – Total Correlation) $> r_{tabel}$ sebesar 0,240. Tabel 4. menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel pelayanan keperawatan memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (Corrected Item – Total Correlation) $> r_{tabel}$ sebesar 0,240. Tabel 5. dari uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reliabilitas Kode Etik Terhadap Klien adalah sebesar $r_{ll} = 0,805$, Kode Etik Terhadap Teman Sejawat $r_{ll} = 0,687$, dan Kode Etik Terhadap Organisasi Profesi (PPNI) $r_{ll} = 0,653$, serta Pelayanan Keperawatan $r_{ll} = 0,682$ ternyata memiliki nilai “Alpha Cronbach” lebih besar dari 0,600 yang berarti kesemua instrumen pada variabel dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan (Kriteria Nunnally, 1960).

Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden disajikan pada tabel 6. Berdasarkan tabel 6. menunjukkan dari responden yang diteliti, didapatkan umur terbanyak adalah 30 – 37 Tahun yang berjumlah 33 orang (49,2 %) dan yang terendah adalah diatas (≥ 46 Tahun) atau (1,5 %). Tabel 7. menunjukkan bahwa mayoritas responden tenaga perawat pada bagian perawatan Rumah Sakit Kabupaten Mamuju adalah perempuan sebanyak 64 (95,5 %) dan laki-laki 3 orang (4,5 %). Tabel 8. menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan

responden tenaga perawat pada bagian perawatan Rumah Sakit Kabupaten Mamuju adalah SI (S.Kep/Ners) sebanyak 40 orang (59,7 %) dan S2 Magister hanya 1 orang (1,5 %). Tabel 9. menunjukkan bahwa masa kerja dengan jumlah terbanyak pada tenaga perawat di bagian perawatan Rumah Sakit Kabupaten Mamuju adalah 6 – 10 Tahun sebanyak 41 (61,2 %) dan yang terendah adalah di atas (≥ 21 Tahun) berjumlah 1 orang (1,5 %). Tabel 10. di atas menunjukkan bahwa adapun jenis jabatan tenaga perawat yang terbanyak adalah mereka yang berstatus Non PNS / Tenaga Kontrak berjumlah 50 orang (74,6 %) dan terendah pada jabatan struktural yaitu hanya 1 orang (1,5 %). Tabel 11. menunjukkan bahwa adapun pangkat/golongan tenaga perawat yang terbanyak adalah mereka yang berstatus Non PNS/Tenaga Kontrak berjumlah 50 orang (74,6 %) dan terendah pada pangkat/golongan Pembina / IV.a ada 1 orang (1,5 %). Tabel 12. menunjukkan bahwa untuk karakteristik bagian/ruang perawatan pada tenaga perawat yang terbanyak adalah mereka yang bertugas di ruang perawatan melati (bedah) berjumlah 19 orang (28,3 %) dan untuk perawatan mawar (interna), perawatan cempaka (anak) dan perawatan anggrek (VIP) masing-masing berjumlah 16 orang atau (23,9 %). Tabel 13. untuk keanggotaan Organisasi PPNI pada tenaga perawat yang terbanyak adalah mereka yang menjadi anggota organisasi PPNI berjumlah 60 orang (89,6 %) dan tidak menjadi anggota organisasi PPNI ada 7 orang (10,4 %).

Tabel 6 .
Karakteristik Responden (n=67)

Karakteristik Responden	f	%
Umur Responden (Tahun)		
≤ 29 Tahun	29	43,3
30 - 37 Tahun	33	49,2
38 - 45 Tahun	4	6,0
≥ 46 Tahun	1	1,5
Jenis Kelamin Responden		
Laki-laki	3	4,5
Perempuan	64	95,5
Pendidikan Terakhir		
D III Keperawatan	26	38,8
S1 (S.Kep/Ners)	40	59,7
S2 Magister	1	1,5
Masa Kerja (Tahun)		
< 5 Tahun	12	17,9
6 – 10 Tahun	41	61,2
11 – 15 Tahun	10	14,9
16 - 20 Tahun	3	4,5
> 21 Tahun	1	1,5
Jenis Jabatan		
Fungsional	16	23,9
Struktural	1	1,5
Non PNS / Tenaga Kontrak	50	74,6
Pangkat / Golongan		
Pengatur Tk. I / II.d	2	3,0
Penata Muda / III.a	2	3,0
Penata Muda Tk. I / III.b	5	7,4
Penata / III.c	3	4,5
Penata Tk.I / III.d	4	6,0
Pembina / IV.a	1	1,5
Non PNS / Tenaga Kontrak	50	74,6
Ruang Perawatan		
Perawatan Melati (Bedah)	19	28,3
Perawatan Mawar (Interna)	16	23,9
Perawatan Cempaka (Anak)	16	23,9
Perawatan Anggrek (VIP)	16	23,9
Keanggotaan Organisasi (PPNI)		
Ya	60	89,6
Tidak	7	10,4

Tabel 7.
Hasil Uji Nilai t

Uraian	t hitung	Sig.	t tabel	Keterangan
Konstanta	4,076			
X ₁	2,661	0,010	1,669	Signifikan
X ₂	-0,277	0,783	1,669	Tidak signifikan
X ₃	-1,001	0,321	1,669	Tidak signifikan

Tabel 8.
Hasil uji nilai f

Uraian	Koefisien Regresi
f hitung	3,356
f tabel	2,750
Sig. f	0,024
Adjusted r2	0,097
R Square	0,138

Hasil uji regresi linier menunjukkan hubungan linier antara masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent ($X_1Y = 0,507 < 1,812$, $X_2Y = 1,399 < 1,840$, $X_3Y = 0,482 < 1,852$). Hasil Uji statistik t Parsial variabel independent terhadap variabel dependent ($X_1Y = 2,661 > 1,669$, $X_2Y = -0,277 < 1,669$, $X_3Y = -1,001 < 1,669$). Hasil Uji F terlihat nilai F hitung sebesar $3,356 >$ dari F tabel $2,750$. dengan tingkat signifikansi $0,02$ lebih kecil dari α $0,05$ sehingga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian diketahui bahwa $49,2\%$ responden berumur $30-37$ tahun dan $43,3\%$ responden berumur ≤ 29 tahun. Artinya dominan responden memiliki usia produktif dimana pada usia tersebut seseorang dapat mencapai hasil kerja secara optimal (Sutrisno, 2011). Pengaruh umur seseorang juga dijelaskan Sunar (2012), dimana terdapat hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Jenis kelamin responden terbanyak pada penelitian ini adalah responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak $64,4\%$ sedangkan laki-laki sebanyak $4,5\%$. Menurut Robbins dan Timothy (2008) menyebutkan tidak terdapat perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam hal memecahkan masalah dalam pekerjaannya.

Berdasarkan masa kerja responden terbanyak $61,2\%$ yang memiliki masa kerja $6-10$ tahun, penelitian ini juga sejalan yang dilakukan Badi'ah (2008) di ruang rawat inap RSD Penambahan Senopati Bantul yang menyatakan $74,6\%$ responden masa kerjanya > 5 tahun. Masa kerja lazimnya identik dengan waktu mulai bekerja, dimana pengalaman kerja juga ikut menentukan pekerjaan seseorang. Semakin lama masa kerja seseorang maka akan lebih baik dalam menyesuaikan kemampuan tanggung jawabnya dalam penerapan kode etik.

Penerapan Kode Etik Terhadap Klien

Bahwa ada sebanyak $64,2\%$ responden yang menunjukkan kategori cukup dalam menerapkan kode etik terhadap pelayanan keperawatan pada klien. Ini mengartikan bahwa perawat memiliki peran dan fungsi terhadap pasien sesuai apa yang dijelaskan sebagai bentuk pelayanan transaksi teraupetik. Berdasarkan konsep kebutuhan pasien sebenarnya bagi profesi perawat dapat mengadopsi konsep kebutuhan manusia menurut Abraham Maslow. Perawat memegang tanggung jawab dalam memenuhi kebutuhan dasar klien. Perawat diharapkan memaandang klien sebagai mahluk yang membutuhkannya secara komprehensif. (Barbara Kozier dalam *Fundamental of Nursing*, 1983 : 25)

Penerapan kode etik terhadap teman sejawat

Dari penelitian ini menunjukkan ada sebanyak $61,2\%$ responden yang menilai cukup dalam menerapkan kode etik terhadap teman sejawat. Secara sederhana teman sejawat merupakan teman seprofesi yang memiliki tugas sama dalam memberikan pelayanan keperawatan. Dalam suatu organisasi sebesar rumah sakit, perawat dengan sesama profesinya sebagai rekan kerja teman sejawat akan saling memiliki kepentingan bersama, saling ketergantungan dan saling bekerjasama dengan baik sehingga kepentingan bersama dapat terpenuhi (Kusjarwati, 2001). Tanggung jawab perawat kepada sesama perawat pernah dilakukan dalam penelitian Safitri pada tahun 2009. Hasil penelitiannya terdapat 56% perawat memiliki tanggung jawab sedang terhadap sesama perawat dan 44% perawat memiliki tanggung jawab yang baik terhadap sesama perawat.

Penerapan Kode Etik Terhadap Organisasi Profesi.

Responden yang menunjukkan kriteria cukup terhadap penerapan kode etik pada organisasi profesinya ada sebanyak $62,7\%$. Bahwa organisasi profesi memiliki tanggung jawab yang besar dalam memberikan informasi dan

memperkuat kemampuan perawat untuk mengadvokasi tugas keprofesiannya. Di dalam Undang-Undang tenaga kesehatan Nomor 36 Tahun 2014 pasal 1 point (16) menyebutkan bahwa organisasi profesi adalah wadah untuk berhimpun tenaga kesehatan yang seprofesi. Serta pasal 50 ayat (1) menyebutkan bahwa organisasi profesi sebagai wadah untuk meningkatkan dan/atau mengembangkan pengetahuan dan keterampilan, martabat dan etika profesi tenaga kesehatan.

Pelayanan Keperawatan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada sebanyak 59,7 % responden yang menyatakan kategori cukup penerapan kode etik terhadap pelayanan keperawatan. Menurut Undang-Undang Keperawatan Nomor 38 Tahun 2014 pelayanan keperawatan merupakan bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan ditujukan pada individu, keluarga dan masyarakat.

SIMPULAN

Ada Pengaruh Penerapan Kode Etik klien/pasien terhadap Pelayanan Keperawatan, sedangkan Penerapan Kode Etik teman sejawat/profesi lainnya dan Penerapan Kode Etik Organisasi Profesi PPNI tidak ada pengaruh terhadap Pelayanan Keperawatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badi'ah., A., dkk. (2008). Hubungan Motivasi Perawat Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSD Panembahan Senopati Bantul. [Jurnal.ugm.ac.id/jmpk/article/download/2555/2289](http://jurnal.ugm.ac.id/jmpk/article/download/2555/2289).(Diakses 05 September 2018).
- Canadian Nurses Association, 2004. Every Day Ethics, Ottawa : Author. https://www.cna.aic.ca/CNA/document/pdf/publications/EverydayEthics_epdf. (Diakses 12 September 2018).
- Helm, A. 2003. Nursing Malpractice, Sidestepping Legal Minefields. Philadelphia : Lippincott Williams & Wilkins.
- Negarandeh, Reza. Et all. (2006). Patient advocacy: Barriers and Facilitators. *BioMed Central Nursing*. 5:3

Nicoll, Leslie H. Patient advocacy. Di unduh dari: nursing.advanceweb.com/article/patient-advocacy-2.aspx pada tanggal 10 Juli 2018.

Notoadmodjo. 1993. Metodologi Penelitian Kesehatan. Cetakan Pertama. Jakarta : Rineka Cipta.

Nursalam. (2009). Konsep & Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan. Jakarta : Salemba Medika.

Persatuan Perawat Nasional Indonesia (2003). Standar Profesi dan Kode Etik Keperawatan Indonesia. Jakarta: Autors.

Promptape, Natenapa. (2004). Nurses' Moral Action in Patient Advocacy in Regional Hospitals, Southern Thailand: Nurses' Perception. Master of Nursing Science Thesis in Adult Nursing. Prince of Songkla University.

Robbins, S.P dan Timothy, A.J, (2008), Perilaku Organisasi, Edisi 12, Jakarta : Salemba Empat.

Kozier, Barbara, et al. (2012). Fundamentals of Nursing: Concepts, Process, And Practice. (9th ed). Volume 1. New jersey: Pearson Prentice Hall.

Kusjarwati, E. 2001. Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Hubungan Interpersonal Pimpinan dengan Kepuasan Kerja. [Publishing. www.egidiustae.wordpress.com](http://www.egidiustae.wordpress.com).

Sunar. (2012), Pengaruh Faktor Biografis Terhadap Produktivitas Karyawan, <http://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/Formil/article/viewFile/803/736>. (Diakses 12 September 2018).

Susanto, Rachmat. Jurnal Keperawatan Soedirman, Volume 5, No.2, Juli 2010. Penerapan Standar Proses Keperawatan di Puskesmas Rawat Inap Cilacap. <http://jurnalonline.unsoed.ac.id> diakses 12 Desember 2012.

Sutrisno, E. (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Prenada Media Group.

----- 2014. Undang - Undang Keperawatan RI, Nomor. 38 Tahun

2014, Cetakan Pertama, Jakarta : Sinar
Grafika.