



## HUBUNGAN PENDAPATAN, LINGKUNGAN, DAN STATUS KEPEGAWAIAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT PELAKSANA

**Ratna Sari\*, Tri Kurniati, Suhendar Sulaeman**

Program Studi Magister Keperawatan, Kekhususan Kepemimpinan dan Manajemen, Fakultas Ilmu Keperawatan, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jl. K.H. Ahmad Dahlan, Cireundeu, Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan, Banten 15419, Indonesia

\*[klikratnasari@gmail.com](mailto:klikratnasari@gmail.com)

### ABSTRAK

*Turn over* perawat pelaksana tahun 2019 – 2021 adalah 18,2%, 18,5% dan 14,6%, masih banyak perawat pelaksana yang berpindah tempat bekerja dan belum pernah ada penelitian tersebut di Rumah Sakit Bhayangkara TK I R Said Sukanto. Tujuan: Untuk mengetahui hubungan pendapatan, lingkungan kerja, dan status kepegawaian terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana. Teknik *multistage random sampling* dengan sampel berjumlah 83 responden. Metode analisis *Partial Least Square* (PLS). Ada pengaruh pendapatan terhadap kepuasan kerja perawat dengan nilai  $P 0,046 < 0,05$ , tidak Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai  $P 0,678 > 0,05$ , ada pengaruh status pegawai terhadap kepuasan kerja dengan nilai  $P 0,032 < 0,05$ , ada pengaruh status pegawai terhadap lingkungan kerja dengan nilai  $P 0,000 < 0,05$ , ada pengaruh status pegawai terhadap pendapatan dengan nilai  $P 0,000 < 0,05$ , tidak Ada pengaruh status pegawai terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh lingkungan kerja dengan nilai  $P 0,706 > 0,05$ , dan ada pengaruh status pegawai terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh pendapatan dengan nilai  $P 0,047 < 0,05$ . Kepuasan kerja perawat pelaksana dapat ditingkatkan dengan peningkatan aspek pendapatan, lingkungan, dan status kepegawaian. Disarankan untuk Rumah Sakit Bhayangkara TK I R Said Sukanto berupaya meningkatkan pendapatan sesuai UMR (Upah Minimum Regional), peningkatan sarana dan prasarana serta peningkatkan status kepegawaian guna meningkatkan kepuasan perawat pelaksana dalam melakukan pelayanan dan asuhan keperawatan.

Kata kunci: kepuasan kerja; lingkungan kerja; pendapatan; status kepegawaian

## **RELATIONSHIP OF INCOME, ENVIRONMENT, AND EMPLOYMENT STATUS TO JOB SATISFACTION EXECUTIVE NURSES**

### ABSTRACT

*Turn over of implementing nurses in 2019-2021 is 18.2%, 18.5% and 14.6%, there are still many implementing nurses who change places of work and there has never been such a study at Bhayangkara Hospital TK I R Said Sukanto. To determine the relationship between income, work environment, and employment status on job satisfaction of implementing nurses. Multistage random sampling technique with a sample of 83 respondents. Partial Least Square (PLS) analysis method. There is an effect of income on nurse job satisfaction with a P value of  $0.046 < 0.05$ , there is no effect of work environment on job satisfaction with a P value of  $0.678 > 0.05$ , there is an influence of employee status on job satisfaction with a P value of  $0.032 < 0.05$ , there is an effect of employee status on the work environment with a P value of  $0.000 < 0.05$ , there is an influence of employee status on income with a P value of  $0.000 < 0.05$ , there is no effect of employee status on job satisfaction mediated by the work environment with a P value of  $0.706 > 0.05$ , and there is an effect of employee status on job satisfaction which is mediated by income with a P value of  $0.047 < 0.05$ . Job satisfaction of implementing nurses can be increased by increasing aspects of income, environment, and employment status. It is recommended for Bhayangkara TK I R Said Sukanto Hospital to seek to increase income according to the Regional Minimum Wage, increase facilities and infrastructure and improve staffing status in order to increase the satisfaction of implementing nurses in providing services and nursing care.*

*Keywords: employment status; income; job satisfaction; work environment*

## PENDAHULUAN

Kepuasan pasien dan keluarganya terhadap perawatan yang diperoleh dari perawat terlatih berpengaruh positif terhadap pelayanan rumah sakit. Akibatnya, seorang perawat yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan selalu datang tepat waktu, tidak akan berpindah pekerjaan, dan akan berkomitmen pada tujuan organisasi (rumah sakit). (Aditama, 2020). Hasil wawancara dengan Kasubbag SDM tanggal 1 November 2021 dan data Subbag SDM, didapatkan jumlah perawat di RS Bhayangkara TK I R Said Sukanto tahun 2019 perawat resign 189 perawat dan *turnover intention* 18,2 %. Tahun 2020 perawat resign 177 perawat dan *turnover intention* 18,5 %. Tahun 2021 (data sampai bulan Oktober) perawat resign 133 perawat dan *turnover intention* 14,6 %. Data tersebut menunjukkan nilai *turnover intention* cukup besar. Hasil wawancara pada tanggal 2 - 4 November 2021 dengan metode *sampling* kepada 15 perawat pelaksana dengan masa kerja 1 sampai 5 tahun di ruang rawat inap kelas 3, kelas 2, dan kelas 1 bahwa keluhan perawat yaitu terkait dengan pendapatan, lingkungan, dan status kepegawaian. (Herzberg dalam Tahsinia, 2013) menyebutkan faktor ketidakpuasan terhadap seseorang yaitu kebijakan dan administrasi rumah sakit, gaji, kenyamanan kerja, kesempatan promosi, dan supervisi. Hasil wawancara dengan Kasubbag SDM tanggal 1 November 2021 dan Kasubbag keperawatan tanggal 8 November 2021 serta data Bagbinfung bahwa belum pernah dilakukan penelitian kepuasan kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara TK I R Said Sukanto. Berdasarkan fakta dan hal tersebut di atas, peneliti meneliti Hubungan Pendapatan, Lingkungan, dan Status kepegawaian Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rs Bhayangkara Tk I R Said Sukanto Jakarta.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan alat ukur kuesioner. Populasi adalah perawat pelaksana yang bertugas di ruang rawat inap dengan masa kerja  $\geq 1 - 5$  tahun berjumlah 322 perawat. Sampel diambil menggunakan metode *multistage random sampling* terdiri dari teknik *cluster random sampling*, *stratified random selection*, dan *simple random sampling* dengan *lottere*. Sampel 83 responden sudah termasuk *margin error* sebesar 10%. Teknik analisa data yaitu analisis univariat, model pengukuran (*outer model*), dan model struktural (*Inner model*).

## HASIL

Tabel 1.  
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia dan Lama Bekerja

	Descriptive Statistics				
	N	Min	Max	Mean	Std.Deviation
Usia	83	21	30	25.27	2.322
Lama Bekerja	83	1	5	2.98	1.605
Valid N (listwise)	83				

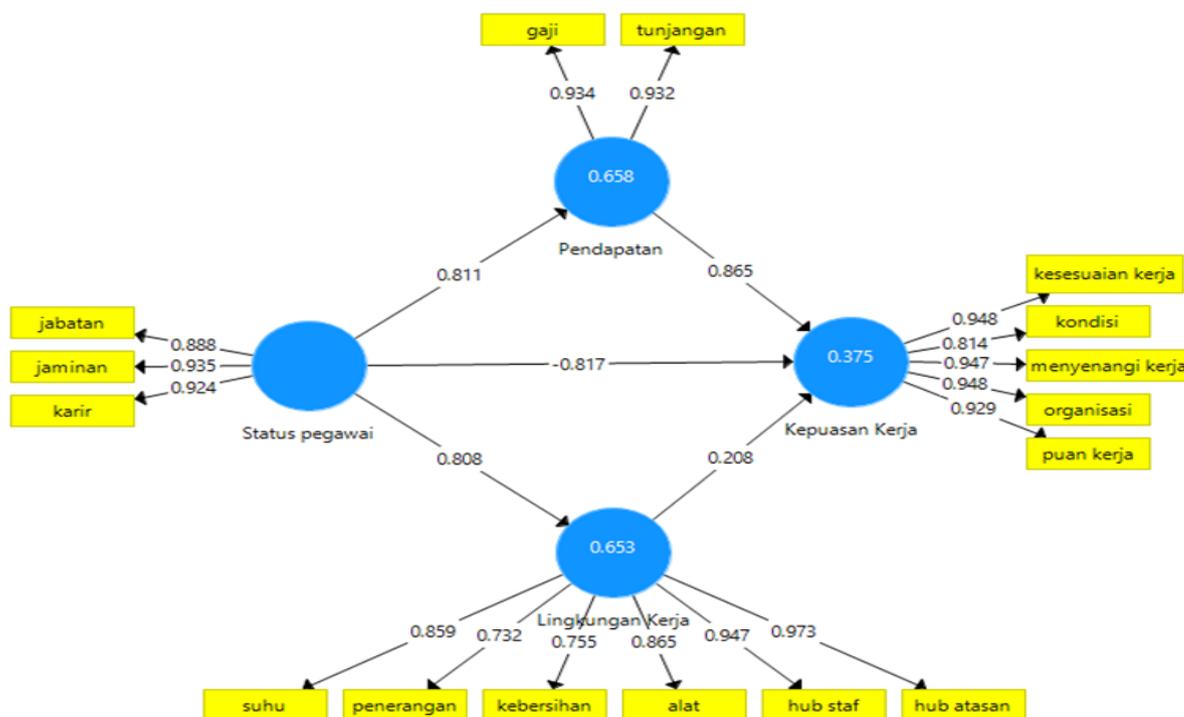
Tabel 1 menunjukkan bahwa responden berusia 21 tahun - 30 tahun, rata-rata dan standar deviasi sebesar 25.27 tahun dan 2.322. Lama bekerja responden berkisar dari 1 tahun sampai dengan 5 tahun, dengan rata-rata dan standar deviasi sebesar 2.98 tahun dan 1.605.

Tabel 2.  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Pendidikan

Variabel	f	%
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	15	18,1
Perempuan	68	81,9
<b>Pendidikan</b>		
Diploma III	78	94
Ners	5	6

Tabel 2 menunjukkan karakteristik jenis kelamin dan pendidikan terdapat 15 orang berjenis kelamin laki – laki 18.1% dan 68 orang berjenis kelamin perempuan 81.9%. Berdasarkan pendidikan terdapat 78 orang berpendidikan Diploma III 94.0% dan 5 orang berpendidikan NERS 6.0%.

**Analisi Model pengukuran (*outer model*)**



Gambar 1. *Outer Model*

Validitas Konstruk (*Construct Validity*)

*Outer Loading* untuk menguji *convergent validity*, digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Mengacu pada Chin seperti yang dikutip oleh Imam Ghazali, nilai *outer loading* antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup atau > 0.5.

Tabel 3.  
*Outer Loading*

Variabel	Indikator	Outer Loading	Ket
Pendapatan (X1)	gaji	0.934	Valid
	tunjangan	0.932	Valid
Lingkungan (X2)	Suhu udara	0.859	Valid
	penerangan	0.732	Valid

Variabel	Indikator	Outer Loading	Ket
	kebersihan	0.755	Valid
	Kelengkapan alat	0.865	Valid
	Hubungan dg staf	0.947	Valid
	Hubungan dg atasan	0.973	Valid
Status Pegawai (X3)	jabatan	0.888	Valid
	jaminan kes/kt/ht	0.935	Valid
	Peningkatan Karir	0.924	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Kemampuan kerja	0.929	Valid
	Organisasi & manajemen	0.948	Valid
	kondisi pekerjaan	0.814	Valid
	kesesuaian pekerjaan	0.948	Valid
	menyenangi pekerjaan	0.947	Valid

Nilai outer loading semua indikator > 0.5. Disimpulkan bahwa pengujian *outer loading* sudah valid keseluruhan.

Tabel 4.  
Hasil *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0.844
Lingkungan Kerja	0.739
Pendapatan	0.871
Status pegawai	0.839

Nilai AVE untuk konstuk masing-masing yaitu Kepuasan kerja 0,844, lingkungan kerja 0,739, pendapatan 0,871 dan status pegawai 0,839. Nilai AVE > 0,50 artinya keempat kontruk tersebut terkategori valid. *Discriminant validty* dari model pengukuran dengan refleksi indikator dapat dilihat dari nilai *cross loading* pengukuran dengan konstruk.

Tabel 5.  
*Cross Loading*

Indikator	X1	X2	X3	Y
Gaji	<b>0.934</b>	0.858	0.736	0.429
Tunjangan	<b>0.932</b>	0.891	0.779	0.313
Suhu	0.821	<b>0.859</b>	0.798	0.280
Penerangan	0.584	<b>0.732</b>	0.500	0.257
Kebersihan	0.584	<b>0.755</b>	0.513	0.257
Alat	0.892	<b>0.865</b>	0.741	0.296
Hub Staf	0.940	<b>0.947</b>	0.728	0.393
Hub Atasan	0.920	<b>0.973</b>	0.807	0.352
Jabatan	0.669	0.674	<b>0.888</b>	0.039
Jaminan Kes/Kt/Ht	0.815	0.832	<b>0.935</b>	0.108
Karir	0.732	0.700	<b>0.924</b>	-0.011
Puan Kerja	0.441	0.395	0.075	<b>0.929</b>
Organisasi	0.392	0.354	0.072	<b>0.948</b>
Kondisi Kerjaan	0.157	0.110	-0.097	<b>0.814</b>
Kesesuaian Kerja	0.403	0.389	0.087	<b>0.948</b>
Menyenangi Kerjaan	0.365	0.328	0.057	<b>0.947</b>

Berdasarkan tabel diatas bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing. Maka dapat dikatakan bahwa data sudah memenuhi validitas. Untuk mengukur realibilitas digunakan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*.

Tabel 6.  
*Composite Reliability*

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kepuasan Kerja	0.954	0.964
Lingkungan Kerja	0.928	0.944
Pendapatan	0.852	0.931
Status pegawai	0.904	0.940

Hasil *output composite reliability* kepuasan kerja 0,964, lingkungan kerja 0,944, pendapatan 0,931 dan status pegawai 0,940. Semua nilai composite reability tersebut berada diatas 0,70 yang artinya berkategori reliabel.

**Analisis Model Struktural (*Inner Model*)**

Tabel 7.  
Hasil R-squared (R2)

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.375	0.352
Lingkungan Kerja	0.653	0.649
Pendapatan	0.658	0.654

Diketahui nilai  $R^2$  *Adjusted* kepuasan kerja 0,352 kategori lemah, artinya kemampuan variabel kontruk eksogen pendapatan, lingkungan kerja dan status pegawai mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar sebesar 35,2%, nilai  $R^2$  *Adjusted* pendapatan 0,654 kategori moderat, artinya kemampuan variabel kontruk eksogen status pegawai mampu menjelaskan pendapatan sebesar 65,4%, dan nilai  $R^2$  *Adjusted* lingkungan kerja 0,649 kategori moderat, artinya kemampuan variabel kontruk eksogen status pegawai mampu menjelaskan lingkungan kerja sebesar 64,9%.

Tabel 8.  
*Overall Fit Index (GOF)*

Konstruk Laten	Average Variance Extracted (AVE)	R <sup>2</sup>
Pendapatan	0.871	0.658
Linkungan	0.739	0.653
Status Kepegawaian	0.839	
Kepuasan Kerja	0.844	0.375
Rata-rata	0.823	0.562
Nilai GoF	0.680	
Kesimpulan	GoF Besar	

Diketahui kesesuaian model secara keseluruhan sebesar 68%, Hal ini menunjukkan model dalam penelitian ini memiliki kekuatan prediksi yang besar dalam menjelaskan hubungan konstruk eksogen terhadap konstruk endogen.

Tabel 9.  
Hasil *Path Coefficients* Uji Hipotesis

Keterangan	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Pendapatan -> Kepuasan Kerja	0.865	0.761	0.432	2.001	0.046
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.208	0.344	0.501	0.416	0.678
Status pegawai -> Kepuasan Kerja	-0.817	-0.819	0.379	2.155	0.032
Status pegawai -> Lingkungan Kerja	0.808	0.807	0.079	10.171	0.000
Status pegawai -> Pendapatan	0.811	0.812	0.091	8.917	0.000
Status pegawai -> Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.168	0.296	0.446	0.378	0.706
Status pegawai -> Pendapatan -> Kepuasan Kerja	0.702	0.604	0.352	1.992	0.047

Tabel 9 dapat disimpulkan ada pengaruh pendapatan terhadap kepuasan kerja  $P=0,046 < 0,05$ , tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja  $P=0,678 > 0,05$ , ada pengaruh status pegawai terhadap kepuasan kerja  $P=0,032 < 0,05$ , ada pengaruh status pegawai terhadap lingkungan kerja  $P=0,000 < 0,05$ , ada pengaruh status pegawai terhadap pendapatan  $P=0,000 < 0,05$ , tidak ada pengaruh status pegawai terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh lingkungan kerja  $P=0,706 > 0,05$ , dan ada pengaruh status pegawai terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh pendapatan  $P=0,047 < 0,05$ .

## PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia responden perawat pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara TK I R Said Sukanto berkisar 21 - 30 tahun, rata-rata dan standar deviasi sebesar 25.27 tahun dan 2.322. Usia tersebut dianggap memiliki standar kinerja yang produktif bagi tenaga kerja dengan kondisi fisik dan kecakapan yang baik untuk menjalankan tugas dan masih semangat menerima pelatihan dan pengembangan diri.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja responden perawat pelaksana Rumah Sakit Bhayangkara TK I R Said Sukanto 1 - 5 tahun, rata-rata 2,98 tahun dan standar deviasi 1,605. Masa kerja tersebut termasuk masa kerja baru.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden di Rumah Sakit Bhayangkara TK I R Said Sukanto berjenis kelamin perempuan 68 orang (81,9%) laki-laki 15 orang (18,1%). Responden didominasi oleh jenis kelamin perempuan. Meskipun demikian memberikan pelayanan tersebut tidak tergantung dari jenis kelamin tetapi berdasarkan pada profesionalisme.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan responden di Rumah Sakit Bhayangkara TK I R Said Sukanto didominasi berpendidikan Diploma III yaitu 94% pendidikan Ners 6%.

### **Hubungan Pendapatan terhadap Kepuasan Kerja Perawat**

Berdasarkan hasil *Path Coefficients* nilai P value  $0,046 < 0,05$ , hipotesis pertama (H1) didukung, artinya ada pengaruh pendapatan terhadap kepuasan kerja perawat. Bila dikaitkan dengan teori Dorothea E. Orem ada *self care defisit, self care agency dan self care terapeutik*. *Nursing agency* adalah suatu properti atau atribut yang lengkap diberikan untuk orang-orang yang telah dididik dan dilatih sebagai perawat yang dapat melakukan, mengetahui, dan membantu orang lain untuk menemukan kebutuhan self care terapeutik mereka, melalui pelatihan dan pengembangan *self care agency*. Dengan penerapan teori Dorothea E. Orem perawat dituntut untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilannya secara formal maupun non formal, dimana hal ini akan berdampak pada kepuasan pasien dan keluarganya. Dengan tingkat kepuasan pasien yang tinggi akan berdampak terhadap kepuasan kerja perawat dan peluang peningkatan pendapatan perawat dari rumah sakit terkait tingkat kepuasan pasien yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel pendapatan, indikator yang paling berpengaruh adalah gaji, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat.

### **Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat**

Berdasarkan hasil *Path Coefficients* nilai P value  $0,678 > 0,05$ , hipotesis kedua (H2) tidak didukung, artinya tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat. Lingkungan kerja yang terdiri dari dua yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Perawat pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara TK I R Said Sukanto tetap bekerja seperti biasa meskipun terdapat beberapa permasalahan di sekeliling tempat bekerja terkait lingkungan fisik, adapun indikator yang paling rendah dari lingkungan fisik yaitu penerangan dan kebersihan.

### **Hubungan Status Kepegawaian Terhadap Kepuasan Kerja Perawat**

Berdasarkan hasil *Path Coefficients* nilai P value  $0,032 < 0,05$ , hipotesis ketiga (H3) didukung, artinya ada pengaruh status kepegawaian terhadap kepuasan kerja perawat. Berdasarkan penelitian di atas perawat pelaksana Rumah Sakit Bhayangkara TK I R Said Sukanto merasa kurang puas bila naik jabatan, misal sebagai kepala tim atau kepala ruangan. Karena semakin tinggi jabatan semakin besar beban kerja dan tanggung jawab yang diemban.

### **Hubungan Status Kepegawaian Terhadap Lingkungan Kerja**

Berdasarkan hasil *Path Coefficients* nilai P value  $0,000 < 0,05$ , hipotesis keempat (H4) didukung, artinya ada pengaruh status kepegawaian terhadap lingkungan kerja perawat. Berdasarkan hasil penelitian di atas status kepegawaian berpengaruh terhadap lingkungan kerja. Dengan meningkatnya jabatan seorang perawat dengan jabatan tinggi akan selalu memperhatikan sekitar lingkungan tempat bekerja, apakah lingkungan tempat kerja dalam kondisi baik atau tidak.

### **Hubungan Status Kepegawaian Terhadap Pendapatan**

Berdasarkan hasil *Path Coefficients* nilai P value  $0,000 < 0,05$ , hipotesis kelima (H5) didukung, artinya ada pengaruh status kepegawaian terhadap pendapatan perawat. Yang dimaksud status kepegawaian adalah PNS dan Non PNS (pegawai kontrak). Status kepegawaian tersebut mempunyai kesempatan yang sama dalam mengembangkan pendidikan formal yang lebih tinggi. Pegawai kontrak jabatan tertinggi adalah kepala ruangan sedangkan PNS bisa sebagai kepala instalasi. Semakin tinggi status kepegawaian maka semakin tinggi pendapatan perawat. Perawat yang sudah mendapatkan jabatan yang lebih tinggi merasa cukup dan puas dengan gaji atau kompensasi yang diberikan oleh rumah

sakit. Sedangkan untuk pendapatan, indikator tertinggi adalah gaji. Gaji yang dimaksud adalah gaji pokok dan insentif.

### **Hubungan Status Kepegawaian Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh Lingkungan Kerja**

Berdasarkan hasil *Path Coefficients* nilai P value  $0,706 > 0,05$ , hipotesis keenam (H6) tidak didukung, artinya tidak ada pengaruh status kepegawaian terhadap kepuasan kerja perawat yang dimediasi oleh lingkungan kerja perawat. Berdasarkan penelitian ini status kepegawaian berpengaruh terhadap kepuasan kerja namun variabel lingkungan kerja sebagai variabel mediasi tidak menguatkan pengaruh status kepegawaian terhadap kepuasan kerja perawat.

### **Hubungan Status Kepegawaian Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh Pendapatan**

Berdasarkan hasil *Path Coefficients* nilai P value  $0,047 < 0,05$ , hipotesis ketujuh (H7) didukung, artinya ada pengaruh status kepegawaian terhadap kepuasan kerja perawat yang dimediasi oleh pendapatan perawat. Berdasarkan penelitian di atas ada pengaruh status kepegawaian terhadap kepuasan kerja perawat yang dimediasi oleh pendapatan. Hal ini menunjukkan bahwa pendapatan dapat memediasi hubungan status kepegawaian terhadap kepuasan kerja perawat.

### **SIMPULAN**

Rata – rata usia responden 25,27 tahun dengan masa kerja 2,98 tahun. Jenis kelamin responden perempuan sebanyak 81,9%. Pendidikan responden terbanyak D3 keperawatan sebanyak 94%. Ada pengaruh pendapatan terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana. Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana. Ada pengaruh status kepegawaian terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana. Ada pengaruh status kepegawaian terhadap lingkungan kerja perawat pelaksana. Ada pengaruh status kepegawaian terhadap pendapatan perawat pelaksana. Tidak ada pengaruh status kepegawaian terhadap kepuasan kerja perawat yang dimediasi oleh lingkungan kerja perawat pelaksana. Ada pengaruh status kepegawaian terhadap kepuasan kerja perawat yang dimediasi oleh pendapatan perawat pelaksana.

### **UCAPAN TERIMAKASIH**

Terima kasih disampaikan kepada Dekan, Ka.Prodi, pembimbing, penguji, dan teman-teman seperjuangan Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Muhammadiyah Jakarta yang telah membantu dalam proses penyelesaian penelitian ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS) – Alternative Structural Equation Modelling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. CV Andi Offset.
- Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi. In *AE Publishing*.
- Amir, H., & Agus, A. I. (2022). Penyuluhan Kesehatan Tentang Diare di Rumah Sakit Ibnu Sina Kota Makassar. *Jurnal; Abdimas Berdaya*, 5, 1–5.
- Ghozali, I. (2021). Partial Least Squares, Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 untuk peneliti. In *Universitas Diponegoro* (Vol. 3).

- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2016). Human resource management. In *Human Resource Management*.
- Notoatmodjo. (2018). Jenis dan Desain Penelitian. *Penelitian Deskriptif Adalah*.
- Nursalam. (2018). 75 Konsep dan penerapan metodologi.pdf. In *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*.
- Rahman, H., Burhan, Z., Rahman, H., B. N. H., Amir, H., Agus, A. I., Batara, A. S., & Toto, H. D. (2022). Peningkatan Literasi Kesehatan Pada Anak Lewat Dongeng PHBS. *Idea Pengabdian Masyarakat*, 2(01), 60–65.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Pendidikan. In *Bandung:Alfabeta*.
- Tahsinia, N. (2013). *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat di RS. Rumah Sehat Terpadu Parung Bogor Tahun 2013*. 45.
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, (2012).
- Undang-undang RI nomor 38 tahun 2014 tentang keperawatan, Depkes RI (2014).

