

PEMAHAMAN AKREDITASI DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT

*Oktavy Budi Kusumawardhani¹, Mirah Rejeki² Antasya Octaviana³ Intan Nurcahyaningih⁴
Riszi Ramadhani⁵*

Dosen Administrasi Rumah Sakit Universitas Kusuma Husada Surakarta^{1,2}, Mahasiswa
Administrasi Rumah Sakit^{3,4,5}

oktavybudi@ukh.ac.id¹, mirah.rejeki@gmail.com², tasyajetu@gmail.com³,
intannurcahyaningih21@gmail.com⁴, risziramadhani99@gmail.com⁵

ABSTRAK

Akreditasi menunjukkan komitmen rumah sakit untuk meningkatkan keselamatan dan kualitas asuhan pasien yang memastikan bahwa lingkungan pelayanannya aman dan rumah sakit senantiasa berupaya mengurangi resiko bagi pasien dan staf rumah sakit. Penelitian untuk mengetahui pemahaman akreditasi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di rumah sakit. Penelitian survey dengan pendekatan cross-sectional dan populasi yaitu karyawan di rumah sakit kabupaten Karanganyar dengan metode simple random sampling. Hasil penelitian terdapat pengaruh pemahaman akreditasi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan medis sebesar $0,031 < 0,05$ pada nilai signifikan dan tabel F yaitu $2,730 >$ dari F tabel 2,20 dan tidak ada pengaruh pada pemahaman akreditasi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan non medis dengan nilai Sig $0,471 >$ nilai kepercayaan 0,05 dan tabel F $0,929 <$ F tabel 2,20. Pada kinerja karyawan medis yang berpengaruh yaitu pemahaman akreditasi sedangkan kinerja karyawan non medis baik pemahaman akreditasi atau karakteristik individu tidak terdapat pengaruh.

Kata kunci: *Karakteristik Individu, Kinerja Karyawan, Pemahaman Akreditasi, Rumah Sakit*

Pendahuluan

Rumah sakit merupakan suatu institusi dimana segenap lapisan masyarakat bisa datang untuk memperoleh upaya penyembuhan (Ilyas, 2002). Sehingga pelayanan rumah sakit merupakan bentuk upaya pelayanan kesehatan yang penting dari suatu sistem kesehatan. Rumah sakit sebagai sistem pada saat ini harus menghadapi era globalisasi. Globalisasi berkaitan dengan upaya yang berhubungan pada bisnis pelayanan dimana pelayanan kesehatan termasuk dalam kategori jasa, akan mengalami persaingan mutu yang ketat sehingga rumah sakit perlu meningkatkan kinerjanya.

Rumah sakit sebagai institusi jasa perlu mempunyai visi misi yang jelas dalam memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau oleh masyarakat dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyarakat

(Kusbaryanto, 2010). Pelayanan kesehatan bermutu merupakan pelayanan kesehatan yang dapat memuaskan setiap pemakai jasa dan sesuai dengan standar pelayanan (Kusbaryanto, 2010).

Mutu merupakan fokus sentral dari upaya untuk memberikan pelayanan kesehatan, yang dapat diartikan dari beberapa sudut pandang yaitu dari sudut pandang pasien, petugas kesehatan dan manajer. Pasien dan masyarakat memandang bahwa mutu pelayanan adalah suatu empati, respek dan tanggap akan kebutuhannya, pelayanan harus sesuai dengan kebutuhan mereka, dan diberikan dengan cara yang ramah. Pada umumnya pasien atau masyarakat menginginkan pelayanan yang dapat mengurangi gejala secara efektif dan mencegah penyakit, sehingga mereka beserta keluarganya menjadi sehat dan dapat melaksanakan tugas tanpa gangguan fisik,

bagi petugas kesehatan, mutu berarti upaya pelayanan dilaksanakan secara profesional untuk meningkatkan derajat kesehatan pasien dan masyarakat sesuai ilmu pengetahuan dan ketrampilan yang maju, peralatan yang baiksesuai standard an kode etik profesi. Mutu menurut manajer merupakan pelayanan yang dilakukan efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi sehingga mutu perlu tetap dipertahankan dan ditingkatkan (Mandawati, Fu'adi, Jaelan, 2015).

Di Indonesia Akreditasi Rumah Sakit sudah dilaksanakan sejak tahun 1995 untuk menilai kepatuhan rumah sakit terhadap standar akreditasi. Ketentuan akreditasi sebagai salah satu kewajiban rumah sakit harus dilakukan setiap minimal 1 kali dalam tiga tahun seperti yang tercantum dalam undang-undang no. 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit pasal 40 ayat 1. Kegiatan tersebut dilakukan sebagai upaya peningkatan mutu dan keselamatan pasien. Hampir setiap tindakan medis di rumah sakit memiliki risiko yang perluantisipasi seawal mungkin. Begitu banyak orang dan profesi terlibat dalam penanganan pasien. Kegagalan dalam pengelolaan terhadap kondisi tersebut, dapat meningkatkan risiko kejadian tidak diharapkan di rumah sakit.

Akreditasi rumah sakit mempunyai dampak positif terhadap kualitas perawatan yang diberikan kepada pasien dan kepuasan pasien (Yildiz, 2014). Penerapan standar akreditasi mendorong perubahan pelayanan rumah sakit yang lebih berkualitas dan peningkatan kerja sama antara disiplin profesi dalam perawatan pasien (Manzo, 2012). Implementasi standar akreditasi rumah sakit versi 2012 mempunyai manfaat yang antara lain, rumah sakit lebih mendengarkan keluhan/kritik dan saran dari pasien dan keluarganya. Di samping itu rumah sakit juga akan berusaha menghormati hak-hak pasien dan melibatkan pasien dalam proses perawatan sebagai mitra. Pasien dan keluarganya diajak berdialog dalam menentukan perawatan yang terbaik. Dampak

yang diharapkan bahwa rumah sakit yang melakukan upaya peningkatan mutu pelayanan dan keselamatan pasien, dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat (Rahma, 2012).

Keberadaan rumah sakit saat ini dalam menyikapi persaingan, juga perlu berusaha meningkatkan produktivitas dengan standar yang ditetapkan. Momentum akreditasi rumah sakit versi 2012 perlu dimanfaatkan secara baik bagi para pimpinan. Menurut Sutoto et al. (2013) sejak penggunaan instrumen standar akreditasi rumah sakit versi 2012, terdapat perubahan yang cukup bermakna yaitu perubahan standar yang semula berfokus kepada pemberi pelayanan, diarahkan menjadi berfokus kepada pasien. Implementasi standar tersebut harus melibatkan seluruh petugas dalam proses akreditasi. Proses persiapan yang dilakukan mulai melibatkan seluruh karyawan rumah sakit dan komponen pendukungnya. Berbagai kendala terjadi terutama kebutuhan sarana prasarana yang belum sesuai standar, termasuk upaya peningkatan partisipasi dan komitmen karyawan. Begitu banyak profesi yang bekerja di Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta, misalnya dokter, perawat, penunjang medik (radiografer, fisioterapi, nutrisisionist, dan lain-lain). Di samping itu ada karyawan yang bertindak sebagai administrasi yang meliputi bidang akuntansi, hukum, komunikasi, komputer, dan lain-lain yang harus mendukung proses pelayanan pasien. Masing-masing dari mereka dapat mempunyai persepsi yang berbeda terhadap penerapan standar akreditasi. Jenis kegiatan atau pelayanan rumah sakit bukan semata-mata satu jenis pelayanan kesehatan, tetapi juga pelayanan lain yang bersifat pendukung (laundry, kemudahan pendaftaran, kemudahan pembayaran, dan lain-lain) yang harus juga dilakukan sesuai standar yang ditetapkan. Begitu juga jenis dan tingkat pendidikan, jenis pekerjaannya, serta jenis tanggung jawab yang tentunya dapat berpotensi mempengaruhi persepsi dan partisipasi terhadap akreditasi rumah sakit.

Perlu ada kesamaan persepsi tentang manfaat akreditasi rumah sakit, agar semua karyawan berperan aktif, dengan dorongan dan monitoring para pimpinan. Menurut Robbins & Judge (2013) menyatakan bahwa persepsi dapat berpengaruh langsung terhadap partisipasi. Partisipasi dapat meningkatkan komitmen terhadap keputusan. Persepsi mempunyai peran positif terhadap kinerja karyawan atau produktivitas kerja. Partisipasi karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, produktivitas kerja dan komitmen karyawan (Bhatti & Qureshi, 2007). Keterlibatan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada dokter (Khan et al., 2011). Bentuk partisipasi karyawan yang dilakukan adalah kepeduliannya untuk selalu berusaha melakukan kegiatan dengan penerapan standar akreditasi sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya. Penerapan standar akreditasi di rumah sakit perlu dimonitor terus menerus, disebabkan setiap tiga tahun sekali akan dilakukan reakreditasi dan setiap tahun dilakukan verifikasi oleh KARS.

Penelitian yang berkaitan dengan persepsi karyawan tentang manfaat penerapan standar akreditasi ini menarik untuk dikaji lebih dalam. Persepsi yang ada dapat sangat heterogen, yang tentunya juga dapat berkaitan dengan partisipasi, komitmen dan kepuasan kerja. Dengan ini tujuan penelitian ini adalah menganalisis keterkaitan antara persepsi pentingnya akreditasi rumah sakit dengan partisipasi, komitmen, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti di Bulan Maret 2020 pada karyawan medis dan non medis tentang pemahaman akreditasi RSUD Kabupaten Karanganyar ditemukan dari 20 orang karyawan medis sebanyak 13 karyawan medis kurang paham tentang akreditasi rumah sakit dan sebanyak 7 orang paham tentang akreditasi rumah sakit. Pada karyawan non

medis dari 20 orang sebanyak 14 orang kurang paham tentang akreditasi rumah sakit dan sebanyak 6 orang paham tentang akreditasi rumah sakit. Pemahaman tentang akreditasi rumah sakit sangat penting dimiliki oleh karyawan medis dan non medis untuk meningkatkan pelayanan kesehatan di rumah sakit. Sehubungan dengan hasil pendahuluan yang ditemukan oleh peneliti maka peneliti tertarik untuk mengambil tentang “Analisis Pengaruh Pemahaman Akreditasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Medis dan Non Medis Di RSUD Kabupaten Karanganyar”. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pemahaman akreditasi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan medis dan non medis di RSUD Kabupaten Karanganyar.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *observasional analitik*, hal ini dapat dilihat melalui judul penelitian. Menurut Sugiyono (2017) “Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan maksud memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan medis dan non medis di RSUD Kabupaten Karanganyar. Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan medis sebanyak 50 orang dan karyawan non medis sebanyak 50 orang. Untuk teknik pengambilan sampel dengan teknik *random sampling*.

Tempat penelitian ini di RSUD Kabupaten Karanganyar. Waktu penelitian dimulai dari bulan Februari – Juli tahun 2020. Variable dalam penelitian ini yaitu variable bebas (pemahaman akreditasi dan karakteristik individu) dan variable tergantung (kinerja karyawan medis dan non medis). Penelitian ini menggunakan kuesioner yang adaptasi dari Wibowo (2020) yang disebarkan secara serentak kepada responden yang

telah terpilih dan diisi oleh responden pada hari tersebut dengan memberikan beberapa penjelasan kepada pasien. Dalam analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

- a. Analisis Pemahaman Akreditasi dan Karakteristik Individu dengan Karyawan Medis

Tabel 1. Regresi Linier Berganda Medis

Variabel	β	Std. Error	t hitung	Sign.
(Constant)	49,228	10,193	4,829	0,000
Umur (X1)	0,913	1,180	0,774	0,443
Jenis kelamin (X2)	-1,564	1,848	-0,846	0,402
Masa kerja (X3)	-1,380	1,195	-1,154	0,255
Pendidikan terakhir (X4)	0,801	1,223	0,655	0,516
Akreditasi (X5)	0,169	0,058	2,895	0,006
R	0,487	F_{hitung}	2,730	
R Square	0,237	Probabilitas F	0,031	
Adjusted R ²	0,150			

Sumber: data primer diolah, 2020

Pemahaman akreditasi dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan medis yang nilai F hitung $> F$ tabel ($2,730 > 2,20$) dengan signifikansi $< 0,05$ ($0,031$). Sedangkan untuk secara parsial yang berpengaruh terhadap kinerja medis yaitu pemahaman akreditasi dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($2,895 > 1,67$) dan nilai signifikasin $< 0,05$ ($0,06$). Karakteristik individu yang terdiri dari umur, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan terakhir tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan

medis karena t hitung $< t$ tabel dan nilai signifikansi $> 0,05$. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,487$ menunjukkan bahwa variable-variabel dari pengetahuan akreditasi, karakteristik individu yang terdiri dari umur, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan terakhir dapat mempengaruhi kinerja karyawan medis sebesar $48,7\%$ dan sisanya $51,3\%$ diluar model lain.

- b. Analisis Pemahaman Akreditasi dan Karakteristik Individu dengan Karyawan Non Medis

Tabel 2. Regresi Linier Berganda Non Medis

Variabel	β	Std. Error	t hitung	Sign.
(Constant)	70,600	12,832	5,502	0,000
Umur (X1)	-1,842	1,433	-1,285	0,205
Jenis kelamin (X2)	-0,160	2,157	-0,074	0,941
Masa kerja (X3)	-0,913	1,322	-0,690	0,494
Pendidikan terakhir (X4)	2,278	1,359	1,676	0,101
Akreditasi (X5)	0,030	1,359	0,435	0,666
R	0,309	F_{hitung}	0,929	
R Square	0,096	Probabilitas F	0,471	
Adjusted R ²	-0,007			

Sumber: Data Primer Olahan, 2020

Untuk pemahaman akreditasi dan karakteristik individu tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan non

medis karena nilai F hitung $< F$ tabel ($0,929 < 2,20$) dengan signifikansi $> 0,05$ ($0,471$). Hal ini juga berpengaruh secara

parsial baik dari pemahaman akreditasi dan karakteristik individu tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan medis karena t hitung $<$ t tabel dan nilai signifikansi $>$ 0,05. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.309 menunjukkan bahwa variable-variabel dari pengetahuan akreditasi, karakteristik individu yang terdiri dari umur, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan terakhir dapat mempengaruhi kinerja karyawan non medis sebesar 30.9% dan sisanya 69.1% diluar model lain.

2. Pembahasan

Pemahaman akreditasi dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan medis yang nilai F hitung $>$ F tabel ($2,730 > 2,20$) dengan signifikansi $<$ 0,05 (0,031). Sedangkan untuk secara parsial yang berpengaruh terhadap kinerja medis yaitu pemahaman akreditasi dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($2,895 > 1,67$) dan nilai signifikasin $<$ 0,05 (0,06). Karakteristik individu yang terdiri dari umur, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan terakhir tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan medis karena t hitung $<$ t tabel dan nilai signifikansi $>$ 0,05. Untuk interperestasi hubungan, gunakan nilai p dan RR pada sig. Hasil tabel Coefisient

Untuk pemahaman akreditasi dan karakteristik individu tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan non medis karena nilai F hitung $<$ F tabel ($0.929 < 2,20$) dengan signifikansi $>$ 0,05 (0,471). Hal ini juga berpengaruh secara parsial baik dari pemahaman akreditasi dan karakteristik individu tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan medis karena t hitung $<$ t tabel dan nilai signifikansi $>$ 0,05.

Menurut Ariani, Suseno, Sutarno (2019) tentang Analisis pengaruh penempatan karyawan, karakteristik individu dan stress kerja terhadap kinerja di RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo menyatakan bahwa penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan non PNS di RSUD. Penempatan karyawan

yang semakin baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan Non PNS di RSUD. Demikian juga karakteristik inividu, dimana semakin baik karakteristik individu, maka akan semakin baik kinerja karyawan Non PNS di RSUD Dr. Harjono S. Sedangkan untuk stress kerja secara statistic tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Non PNS. Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dlakukan oleh peneliti yang menyatakan bahwa karaktetistik individu tidak berpengaruh dengan kinerja karyawan baik medis ataupun non medis.

Amir, Syafar, Kaseng (2016) dengan tema Pengaruh karakteristik individu, motivasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah (Studi Perbandingan Antara Instalasi Kesehatan Jiwa dan Umum) menyatakan bahwa karakteristik individu memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini tentu tidak dapat dikatakan bahwa karakteristik individu tidak penting bagi peningkatan kinerja. Motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai berusaha mencapai prestasi yang baik. Ini tercermin melalui sejumlah indikator seperti para pegawai rajin melakukan pekerjaan, aktif dalam rutinitas dan bertanggung jawab terhadap perkerjaan.

Wibowo (2020) dengan tema Pengaruh Pemahaman Akreditasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Medis di RS Kasih Ibu Surakarta menyatakan bahwa pemahaman akreditasi mempunyai pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja, masa kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, status kepegawaian mempunyai pengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja dan pad tingkat pendidikan mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil dari penelitian ini sama dengan penelitian peneliti bahwa karaktetistik individu secara parsial terdapat beberapa yang tidak berpengaruh

tetapi untuk secara bersama-sama terdapat pengaruh.

Akbar (2018) dengan judul Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Perawat di RSUD Kabupaten Karanganyar menemukan hasil bahwa stress kerja, usia, pendidikan, status perkawinan memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat. Untuk beban kerja, posisi jabatan dan masa kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat.

Ony (2017) dengan tema Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Administrasi Pekantoran Rumah Sakit RK Charitas Palembang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan administrasi perkantoran rumah sakit RK Charitas Palembang. Terdapat faktor lain yang mempengaruhi dalam kinerja karyawan administrasi rumah sakit. Prayoga, Lailiyah, Sari (2017) dengan judul Analisis Kepuasan Karyawan Dan Akreditasi Rumah Sakit Umum Daerah Blambangan ini menunjukkan bahwa kepuasan karyawan yang merasa

puas jika terdapat rekan kerja yang sportif. Hal ini dapat meningkatkan pengetahuan dan semangat dalam akreditasi rumah sakit. Terdapat pengaruh antara kepuasan karyawan dengan akreditasi Rumah Sakit Umum Daerah Blambangan.

Simpulan

Pemahaman akreditasi dan karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan medis. Berbanding terbalik dengan karyawan medis untuk pemahaman akreditasi dan karakteristik individu berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan non medis. Pada karyawan medis untuk pemahaman akreditasi berpengaruh positif, sedangkan untuk karakteristik individu tidak berpengaruh pada kinerja karyawan medis. Pemahaman akreditasi serta karakteristik individu secara parsial tidak memiliki pengaruh dalam kinerja karyawan non medis. Saran pada penelitian ini yaitu pada kinerja karyawan medis terkait dengan pemahaman akreditasi pada penelitian selanjutnya dapat diteliti tersendiri untuk lebih memperdalam.

Daftar Pustaka

- Akbar. (2018). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat. Sukoharjo: UMS Tesis
- Ali Doğan Al a, İbrahim Anıl. (2016). "The Comparison Of The Individual Performance Levels Between Full-Time And Part-Time Employees: The Role Of Job Satisfaction". *Procedia - Social and Behavioral Sciences* (235) : 382 – 391.
- Amir, Syafar, Kaseng. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dirumah Sakit Daerha Madani Provinsi Sulawesi Tengah (Studi Perbandingan Antara Instansi Kesehatan Jiwa dan Umum). *E- Jurnal Katalogis Vol 4 No 7*
- Anwar Kurniadi. (2013). Manajemen Keperawatan dan Prospektifnya; Teori, Konsep dan Aplikasi. Jakarta : Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia.
- Ariani, Suseno, sutarno. (2019). Analisis Pengaruh Penempatan Karyawan, Karakteristik Individu, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 13 No. 2 Desember 2019 hal. 300-309*
- Arikunto, S. (2006). Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta : Bumi Aksara.
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2016). Kamus Besar Bahasa Idonesia. Edisi 5. Jakarta : Balai Pustaka.

- Departemen Kesehatan. (2014). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2014 Tentang Klasifikasi Dan Perizinan Rumah Sakit, Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1221.
- Departemen Kesehatan. (2017). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2017 Tentang Akreditasi Rumah Sakit, Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1023.
- Erhan Beyhan. (2005). "The Impact Of Higher Education On The Job Preparedness And Job Performance Of Turkish National Police Officers". M.S. University Of Arkansas At Little Rock.
- Hurriyati, Ratih (2005), Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen, Bandung : Alfabeta.
- Ilyas, Y. (2002). Kinerja : Teori, Penilaian dan Penelitian. Jakarta : Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan, FKM-UI.
- Khan, dkk. (2014). "The Impact of Job Satisfaction and Organizational commitment on the Intention to leave among the Academicians". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences Vol. 4 (No. 2)*.
- Komal Khalid Bhatti and Tahir Masood Qureshi. (2007). "Impact Of Employee Participation On Job Satisfaction, Employee Commitment And Employee Productivity". *International Review of Business Research Papers, Vol. 3 (No. 2) : 54 – 68*.
- Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS). (2012). Instrumen Akreditasi Rumah Sakit, Standar Akreditasi Versi 2012, Edisi – 1, Tahun 2012. Jakarta: KARS
- Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS). (2014). Peraturan Ketua Eksekutif Komisi Akreditasi Rumah Sakit Nomor 1666/KARS/X2014 Tentang Penetapan Status Akreditasi Rumah Sakit, 2014.
- Kusbaryanto. 2010. "Peningkatan Mutu Rumah Sakit dengan Akreditasi".
- Mutiara Medika. Vol. 10 (No. 1) : 86 – 89.
- Lanka. (2019). *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668, PP 40-47, www.iosrjournals.org
- Mudrajad Kuncoro. (2013). Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi. (Edisi 4). Jakarta: Erlangga.
- Ony. 2017. Kompetensi dan Kinerja Karyawan Administrasi Pekaratoran Rumah Sakit RK Charitas Palembang. Jurnal Keuangan dan Bisnis Vol. 15 No. 2 Oktober 2017
- Performance. (2015). Identifying and Selecting Indicators". *WORK: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation Vol. 3 Hal.45*.
- Prayoga, Lailiyah, Sari. (2017). Analisis Kepuasan Karyawan Dan Akreditasi Rumah Sakit Umum Daerah Blambang. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Airlangga Vol. 2 No. 2*
- Republik Indonesia. (2009). Undang-Undang No. 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, Lembaran Negara RI Tahun 2009, No. 153.
- Republik Indonesia. (2014). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 298.
- Robbins, SP. Judge, TA. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). England : Pearson Education Limited Edinburgh Gate Harlow Essex CM20 2JE.

- Roscoe, J.T. (1975). *Fundamental Research Statistics for the Behavioral Sciences*. (2nd Ed.). New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Sekaran, U. (2000). *Research Method for Business* (3rd Ed.). New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Soekidjo Notoatmodjo. (1997). *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan dalam Ilmu Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Jakarta : ANDI.
- Tika H. Moh, Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Bhumi Aksara. Jakarta.
- Usman, Husaini. (2011). *Manajemen. Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wibowo. (2020). *Pengaruh Pemahaman Akreditasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Medis Di RS Kasih Ibu Surakarta*. Sukoharjo: UMS Tesis
- Wijono D. (2008). *Manajemen Mutu Rumah Sakit Dan Kepuasan Pasien*. Surabaya : Duta Prima Airlangga.
- Yaslis Ilyas. (2002). *Kinerja. Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta : Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia.