

Hubungan Pengetahuan dan Konsep Diri terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul

Sumarni, Choirul Anwar

Program Studi Administrasi Rumah Sakit, Universitas Alma Ata, Yogyakarta, Indonesia
Email: arniandigali@gmail.com

Abstrak

Kinerja adalah penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan secara masing-masing maupun secara bersamaan antara pengetahuan dan konsep diri terhadap kinerja perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul Tahun 2020. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan studi survei analitik menggunakan metode survey dengan rancangan *cross sectional study*. Sampel yang diambil sebanyak 134 perawat. Pengambilan sampel dilakukan secara total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Data dianalisis secara univariat, bivariat dengan dengan *uji chi square* serta multivariat dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara masing-masing bahwa (1) variabel pengetahuan berhubungan signifikan terhadap kinerja ($p=0,025$), (2) konsep diri berhubungan signifikan terhadap kinerja ($p=0,032$), (3) pengetahuan dan konsep diri tidak berhubungan signifikan dengan kinerja ($p=0,997$), dan secara bersama-sama (4) variabel pengetahuan dan konsep diri berhubungan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian juga menunjukkan dari kedua variabel tersebut, konsep diri merupakan variabel yang paling berhubungan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Pengetahuan; Konsep Diri; Kinerja

The Relationship Between Knowledge and Self-Concept in Relation to The Performance of Nurses at Panembahan Senopati Bantul Regional Public Hospital

Abstract

Performance is the appearance of the work is not limited to the personnel who took office functionally and structurally, but also to the whole range of personnel within the organization. This study aims to analyze the relationship, individually and simultaneously, between knowledge and self-concept in relation to the performance of nurses at Panembahan Senopati Bantul Regional Public Hospital in 2020. The research was conducted as a quantitative study using the analytic survey study. The survey method was used with a cross sectional study design. The Samples were 134 nurses selected with total sampling method. The data were collected by using observations, questionnaires, and documentation; and they were analysed using the univariate analysis, bivariate analysis with chi square test, and multivariate analysis with the multiple linear regression analysis. The results show that: (1) the knowledge variable is related significantly to the performance ($p = 0.025$); (2) self-concept is related significantly to the performance ($p = 0.032$); (3) knowledge and self-concept were not significantly associated to the performance ($p = 0.997$); and (4) simultaneously, the variables of knowledge and self-concept are significantly related to the performance. The results also reveal that from the two variables, the variable that is more related to the performance is self-concept.

Keywords: Knowledge; Self-concept; Performance

Received:10/09/2020; Published:01/10/2020

PENDAHULUAN

Perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin dalam menjalankan suatu bisnis. Selain itu perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Sumber daya manusia adalah yang paling penting dan sangat menentukan, karena tanpa sumber daya manusia yang baik maka perusahaan itu tidak akan berjalan dengan baik pula. Untuk mencapai visi dan misi perusahaan sangat dibutuhkan Karyawan yang memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas sebagai sumber daya yang penting bagi perusahaan (1). Rumah sakit, sebagai bagian dari lembaga penyelenggaraan pelayanan publik, dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang berkualitas, cepat, mudah, terjangkau dan terukur kepada masyarakat dan pihak-pihak terkait. Untuk itu diperlukan peningkatan kualitas dan standar pelayanan (2).

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan dukungan terpenting bagi sebuah rumah sakit dalam memberikan pelayanan yang optimal. Perawat merupakan sumber daya manusia terbesar di rumah sakit, yakni 40% dibanding tenaga kesehatan lainnya. Perawat memegang peranan penting dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam meningkatkan dan mempertahankan mutu pelayanan keperawatan yang diberikan selama 24 jam dan berkesinambungan merupakan kelebihan tersendiri dibanding pelayanan lainnya. Untuk itu perawat seharusnya memiliki ciri dan karakteristik kepribadian yang baik demi pekerjaan dan pelaksanaan tugas-tugasnya, sehingga dapat menerima dirinya dan hidup dengan manusia lainnya tanpa perasaan bersalah, cemas, marah maupun destruktif. Konsep diri (*self concept*) yang dimiliki oleh seorang karyawan seperti kinerja dan produktivitas kerja yang tinggi akan dimiliki seorang karyawan yang mempunyai konsep diri yang positif. Begitu pula sebaliknya, karyawan tidak akan memiliki semangat kerja yang tinggi dan bekerja hanya karena tuntutan kewajiban semata, bukan karena dia telah memiliki komitmen dalam pekerjaannya tersebut, jika karyawan memiliki

konsep diri yang negatif akan dirinya, lingkungannya dan masa depannya (3).

Salah satu metode dalam menilai kinerja perawat yaitu dengan melihat sasaran kerja perawat yang sudah diatur dalam PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, yang di haruskan oleh pemerintah dalam melakukan penilaian kinerja, dengan menggunakan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang terdiri dari dua dimensi penilaian yakni: pertama SKP yaitu: a) kuantitas b) kualitas c) waktu d) biaya yang harus mencapai 60%, kedua perilaku kerja yaitu: a) orientasi pelayanan b) integritas c) kesetiaan d) disiplin e) kerjasama f) kepemimpinan yang harus dicapai 40% (4). Kinerja juga dipengaruhi oleh pengetahuan, melalui kinerja akan teridentifikasi pengetahuan yang dimiliki organisasi untuk meningkatkan kinerja dan menghasilkan berbagai inovasi (5). Beberapa faktor yang mempengaruhi pengetahuan seseorang, yaitu: 1) tahu, 2) memahami 3) aplikasi, 4) analisis, 5) sintesis, 6) evaluasi. Penelitian di RSUD Banjarnegara menyatakan sebesar 30% lebih keluhan pasien rawat inap ditujukan kepada pelayanan keperawatan yang menunjukkan rendahnya prestasi kerja perawat (6). Hubungan kemampuan dan motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Karel Sadsuitubun Langgur yang menunjukkan bahwa terdapat 37 orang (71,15%) responden yang memiliki pengetahuan dan kinerja yang buruk (7). Ini berarti, pengetahuan mempengaruhi kinerja perawat (8).

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti di RSUD Panembahan Senopati Bantul, rumah sakit berupaya meningkatkan kualitas dalam peningkatan pengetahuan dan konsep diri, dimana sasaran utamanya adalah perawat. Peningkatan kualitas pengetahuan dan konsep diri tersebut diharapkan dapat diberdayakan kepada seluruh pegawai, terutama kepada perawat, agar dapat bekerja secara optimal, efektif dan efisien. Langkah antisipasi secara total yang diperlukan untuk menghasilkan perawat yang profesional dan kompetitif, maka diperlukan peningkatan kinerja perawat dengan penguasaan pengetahuan (*cognitive*) dan konsep diri (*self-concept*) (9).

Permasalahan diatas kemudian dianggap penulis menarik untuk dilakukan penelitian lebih jauh.

Ditambah dengan asumsi penulis bahwa di RSUD Panembahan Senopati Bantul masih jarang dilakukan penelitian yang berhubungan dengan pengetahuan dan konsep diri. Sehingga, penulis tertarik ingin melakukan penelitian mengenai hubungan pengetahuan dan konsep diri terhadap kinerja perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul.

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan rancangan survei. Rancangan survei mendeskripsikan secara kuantitatif (angka-angka) kecendrungan-kecendrungan, perilaku perilaku, atau opini-opini dari suatu populasi dengan meneliti sampel populasi tersebut (10). Penelitian ini dilakukan di RSUD Panembahan Senopati Bantul. Populasi dalam penelitian juga merangkap sebagai sampel penelitian karena menggunakan total sampling adalah perawat pelaksana di ruang perawatan (Rawat Inap, Poli Rawat Jalan, IRD, OK, ICU) RSUD Panembahan Senopati Bantul yang berjumlah 134 orang perawat pelaksana. Sumber data dalam penelitian ini berupa data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada seluruh responden lengkap dengan jawabannya. Kuesioner yang dibagikan sebelumnya telah melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan data sekunder diperoleh langsung dari dokumen-dokumen rumah sakit yang terkait dan mendukung untuk penelitian ini. Pada analisis univariat, bivariat, dan multivariat. Analisis univariat dilakukan analisis sebaran persentase variabel tunggal yang termasuk karakteristik umum responden yang disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Analisis bivariat bertujuan untuk melihat hubungan setiap variabel independen terhadap variabel dependen melalui uji *chi square*. Sedangkan pada analisis multivariatnya dilakukan uji regresi linear berganda untuk mengetahui determinan atau variabel yang dominan berhubungan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis yang dilakukan untuk melihat penyebaran karakteristik responden yang terdiri dari

umur, tingkat pendidikan, lama bekerja dan status kepegawaian. Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa umur responden terdiri dari 3 kategori, di mana sebagian besar berusia 20-30 tahun, yakni 73,1%. Sebagian besar responden pada tingkat pendidikan D3 Perawat yang berjumlah 51,5%, Responden paling banyak dengan lama bekerja \geq 5 tahun berjumlah 57,5%, dan mayoritas responden berstatus sebagai pegawai tetap berjumlah 36,6%.

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul

Karakteristik Responden	n	%
Umur		
20-30 Tahun	98	73,1
31-40 Tahun	31	23,1
41-50 Tahun	5	3,7
Tingkat pendidikan		
D3 Akper	69	51,5
S1 Keperawatan	38	28,4
Profesi	27	20,1
Lama Bekerja		
1-2 Tahun	26	19,4
3-4 Tahun	31	23,1
\geq 5 Tahun	77	57,5
Status Kepegawaian		
Pegawai Harian Lepas	31	23,1
Pegawai Honor/Kontrak	40	29,9
Calon Pegawai Tetap	14	10,4
Pegawai Tetap	49	36,6
Total	134	100

Analisis bivariat dilakukan dengan menggunakan uji *chi square* untuk melihat hubungan pengetahuan dan konsep diri terhadap kinerja perawat.

Tabel 2 Hubungan antara Pengetahuan dengan Kinerja Perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul

Pengetahuan	Kinerja Perawat				Jumlah		Uji Statistik
	Cukup		Kurang				
	n	%	n	%	n	%	
Tinggi	65	82,3	14	17,7	79	100	p = 0,025
Rendah	35	63,6	20	36,4	55	100	
Jumlah	100	74,6	34	25,4	134	100	

Tabel 2 menunjukkan hubungan pengetahuan terhadap kinerja diperoleh hasil adalah responden

dengan jumlah 79 perawat yang memiliki tingkat pengetahuan tinggi, terlihat sebanyak 82,3% menghasilkan kinerja yang cukup. Hasil uji statistik menunjukkan nilai $p (0,025) \leq \text{nilai } \alpha (0,05)$. Sehingga dapat disimpulkan berdasarkan hasil statistik bahwa ada hubungan signifikan antara pengetahuan terhadap kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara pengetahuan dengan kinerja. Hasil penelitian ini membuktikan teori yang menyebutkan bahwa pengetahuan adalah meningkatkan rasa percaya diri dan kompetensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, serta menimbulkan perasaan dan perilaku positif terhadap organisasi yang memperkerjakannya (7). Semakin lama karyawan bekerja di sebuah organisasi, semakin tinggi persepsi karyawan bahwa mereka memiliki "investasi" di dalamnya. Perusahaan membutuhkan sistem yang baik untuk menghasilkan kinerja yang baik. Salah satu sistem manajemen yang menawarkan suatu disiplin yang memperlakukan *intelektual* sebagai aset yang dikelola adalah *knowledge management* yang diukur dengan tiga variabel yaitu *personal knowledge, job procedure, dan technology* (5).

Hasil penelitian ini juga mendukung beberapa penelitian sebelumnya, diantaranya penelitian yang dilakukan di RSUD Banjarnegara menyatakan sebesar 30% lebih keluhan pasien rawat inap ditujukan kepada pelayanan keperawatan yang menunjukkan rendahnya prestasi kerja (6). Dalam studi lainnya Hubungan Kemampuan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di RSUD Karel Sadsuitubun Langgur yang menunjukkan bahwa terdapat 37 orang (71,15%) responden yang memiliki pengetahuan dan kinerja yang buruk. Ini berarti, pengetahuan mempengaruhi kinerja perawat (8).

Tabel 3. Hubungan antara Konsep Diri dengan Kinerja Perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul

Konsep Diri	Kinerja Perawat				Jumlah		Uji Statistik
	Cukup		Kurang		n	%	
	n	%	N	%			
Baik	84	79,2	22	20,8	106	100	p = 0,032
Buruk	16	57,1	12	42,9	28	100	
Jumlah	100	74,6	34	25,4	134	100	

Tabel 3 menunjukkan hubungan konsep diri terhadap kinerja, terlihat bahwa dari jumlah 106 perawat memiliki konsep diri baik, sebanyak 79,2% jumlah perawat menghasilkan kinerja yang cukup pula. Sementara perawat yang berjumlah 28 orang mempunyai konsep diri buruk, hanya terdapat 57,1% menghasilkan kinerja yang kurang. Hasil uji statistik menunjukkan nilai $p (0,032) \leq \text{nilai } \alpha (0,05)$, berdasarkan hasil statistik hal ini menunjukkan arti bahwa ada hubungan signifikan antara konsep diri terhadap kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan konsep diri dengan kinerja. Individu yang mempunyai kepribadian yang sehat adalah mereka yang mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhannya (melalui perilaku) yang sesuai dengan norma sosial dan kebutuhan yang diinginkannya (11). Ciri dan karakteristik kepribadian yang sehat diantaranya individu dapat menerima dirinya dan hidup dengannya tanpa perasaan bersalah, cemas, marah maupun destruktif. Konsep diri internal dan eksternal adalah keseluruhan kesadaran mengenai diri yang *diobservasi*, dialami serta yang dinilai. (12).

Penelitian ini juga mendukung hasil beberapa penelitian diantaranya terdapat hubungan antara konsep diri dengan kinerja karyawan *Highpoint Serviced Apartment* Surabaya, dengan nilai korelasi sebesar 0,357 dan dengan nilai signifikansi sebesar 0,253 ($>0,05$). yang berarti terdapat hubungan signifikan antara konsep diri dengan kinerja karyawan (13).

Tabel 4 Hubungan antara Pengetahuan dengan Konsep Diri Perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul

Pengetahuan	Konsep Diri				Jumlah		Uji Statistik
	Baik		Buruk		n	%	
	N	%	n	%			
Tinggi	63	79,7	16	20,3	79	100	p = 0,997
Rendah	43	78,2	12	21,8	55	100	
Jumlah	106	79,1	28	20,9	134	100	

Tabel 4 menunjukkan hubungan pengetahuan dengan konsep diri, terlihat bahwa dari jumlah 79 perawat memiliki tingkat pengetahuan yang tinggi, sebanyak 79,7% jumlah perawat yang memiliki

konsep diri baik 20,3%. Sementara perawat yang berjumlah 55 orang mempunyai tingkat pengetahuan rendah, hanya terdapat 78,2% mempunyai konsep diri yang buruk 21,8%. Hasil uji statistik menunjukkan nilai p (0,997) > nilai α (0,05), berdasarkan hasil statistik hal ini menunjukkan arti bahwa tidak ada hubungan signifikan antara pengetahuan dengan konsep diri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara pengetahuan dengan kinerja. Hasil penelitian ini membuktikan teori yang dikemukakan oleh Konsep diri adalah pandangan dan perasaan kita tentang diri kita (14). Konsep diri (*self concept*) tidak lain tidak bukan adalah gagasan tentang diri sendiri, konsep diri terdiri dari bagaimana kita melihat diri sendiri sebagai pribadi menjadi manusia sebagaimana yang di harapkan antara lain: Intelligensi mempengaruhi penyesuaian diri seseorang terhadap lingkungannya, orang lain dan dirinya sendiri. Semakin tinggi taraf inteligensinya semakin baik penyesuaian dirinya dan lebih mampu bereaksi terhadap rangsangan lingkungan atau orang lain dengan cara yang dapat diterima. Maka jelas akan meningkatkan konsep dirinya, demikian pula sebaliknya. Seseorang yang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi akan meningkatkan prestasinya. Jika prestasinya meningkat maka konsep dirinya akan berubah (3).

Penelitian ini juga mendukung hasil beberapa penelitian diantaranya, pengetahuan tentang perubahan fisik pada masa pubertas di SLTPN se -Yogyakarta dalam kategori baik sebesar 87%. Kemajuan teknologi sangat memudahkan semua orang termasuk remaja mendapatkan informasi (15). Saat ini informasi tersaji dalam bentuk yang lebih beraneka ragam dan mudah diakses, salah satunya adalah dari internet. Bentuk informasi yang lain bisa dari media cetak, media elektronik, juga bisa didapatkan dari sekolah, misalnya dalam pelajaran biologi, agama maupun dalam bimbingan dan konseling (16).

Hasil uji multivariat dilakukan dengan menggunakan uji regresi linear berganda diperoleh variabel pengetahuan dan konsep diri mempunyai nilai $p \leq$ nilai α (0,05), yakni nilai p untuk “pengetahuan” adalah (0,025) dan nilai p

untuk “konsep diri” adalah (0,032). Kedua variabel independen tersebut memiliki nilai p yang lebih kecil dari nilai α (0,05).

Tabel 5 Hasil Analisis Multivariat Determinan Kinerja Perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul

	Variabel	B	Wald	p	OR	95 % CI	
						Lower	Upper
Step 1	Pengetahuan	1,002	5,772	0,016	2,725	1,203	6,173
	Konsep Diri	1,085	5,445	0,020	2,959	1,190	7,361
	Constant	-1,817	29,514	0,000	0,162		

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut bermakna secara bersama-sama menunjukkan hubungan signifikan terhadap kinerja. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel pengetahuan berhubungan signifikan sebesar 2,725 kali terhadap kinerja. Begitu pula variabel konsep diri dengan hasil uji statistik menunjukkan 2,959 kali terhadap kinerja. Hasil uji statistik menunjukkan nilai OR “pengetahuan” adalah (2,725) dan nilai OR “konsep diri” sebesar (2,959). Nilai ini juga kemudian menunjukkan bahwa, variabel konsep diri merupakan variabel yang paling berhubungan terhadap kinerja apabila dibandingkan dengan variabel pengetahuan.

Komitmen organisasional secara bersama-sama mempunyai hubungan yang positif dan signifikan (17). Hal ini sesuai dengan pendapat bahwa mereka yang memiliki *continuan commitment* yang tinggi tetap tinggal karena mereka merasa memerlukannya, sedangkan karyawan memiliki *affective commitment* yang tinggi tetap tinggal karena mereka menginginkannya dan *normative commitment* yang tetap tinggal karena mereka merasa seharusnya melakukannya demikian (18). Persepsi responden mengenai kepuasan kerja merupakan salah satu motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, serta dapat mempengaruhi inovasi yang merupakan jaminan organisasi dalam meningkatkan daya saingnya (19). Rumah sakit perlu memperhatikan suatu ukuran keterlibatan pelanggan kepada rumah sakit untuk meningkatkan pelayanan kesehatan yang baik (20).

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara pengetahuan dan konsep diri terhadap kinerja. Selain itu variabel konsep diri merupakan variabel yang paling berhubungan terhadap kinerja. Beberapa saran yang dapat disampaikan adalah kepada pihak rumah sakit, agar dapat meningkatkan pengetahuannya terutama terkait dengan Asuhan Keperawatan sebab merupakan tugas pokok dari perawat. Selain itu dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien dengan pengetahuan dan konsep diri yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Penerapan Sasaran kinerja pegawai (SKP) cocok diterapkan di rumah sakit pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

1. Mangkunegara A.P. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama; 2008.
2. RI U. Undang-Undang RI Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit. Jakarta; 2009.
3. Syah L. Pengaruh Konsep Diri dan Dukungan Sosial terhadap Motivasi Belajar Remaja Panti Sosial. [Jakarta]: Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah; 2011.
4. Kuspriyomurdono. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Jakarta: Deputy Bidang Bina Kinerja dan Perundang-Undangan, Badan Kepegawaian Negara; 2012.
5. R HW. The molecular toolbox: genetic techniques in wildlife ecology and management. *J Wildl Manage.* 2005;69(4):1362–84.
6. Al WI et. Hubungan Persepsi Perawat tentang Profesi Keperawatan, Kemampuan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD dr. Slamet Garut. *J Keperawatan FIKUI.* 2010;
7. Notoatmodjo S. Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta; 2012.
8. Rahanra N. Hubungan Kemampuan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di RSUD Karel Sadsuitubun Langgur. *FKM Unhas.* 2011;
9. Kopp, L. R., & Stachowski A. The Effect Of Perceived Supervisor Support On Employee Work Life Balance, Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Organizational Citizenship Behavior. University of Wincostin-Stout, Menomonie; 2013.
10. Creswell. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar; 2013.
11. Papalia DESWORDF. *Human Development (Psikologi Perkembangan).* Jakarta: Kencana; 2010.
12. A.Marloes.P dkk. Self-Concept Clarity Across Adolescence: Longitudinal Associations With Open Communication With Parents and Internalizing Symptoms. *J Youth Adolesc.* 2014;43(1861–1876).
13. Rahadi I. A. Hubungan Konsep Diri Dengan Kinerja Karyawan Di Highpoint Serviced Apartment Surabaya. UIN Sunan A mpel Surabaya; 2014.
14. J R. Psikologi Remaja. Bandung: PT Remaja Rosdakarya; 2008.
15. Mardiyah S. Hubungan Antara Tingkat Pengetahuan Tentang Perubahan Fisik pada Masa Pubertas dengan Konsep Diri Remaja SMP Negeri 6 Yogyakarta. *J KESMADASKA.* 2011;2:2.
16. Andriyani J. Pola Asuh Orang Tua: Perkembangan Konsep Diri Remaja. *J Ilm Psikol AnNafs.* 2014;(1):1.
17. Sumarni S PA. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat di RS PK Muhammadiyah Bantul. *J Manaj Kesehat Yayasan RS Dr Soetomo.* 2019;(2):154–64.
18. Brunner MD. The Structure Academic Self Concepts Resevited : The Nested Marsh/Shavelson Model. *J Educ Psychol.* 2010;102:4.
19. Sumarni S. Analisis Kinerja Organisasi Dengan Pendekatan Balanced Scorecard Di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar. *Unnes J Public Heal.* 2017;(4):245–52.
20. Sumarni S RF. Brand Equity Effect on Service Reutilization Interest of Inpatient Installation of Ibnu Sina Hospital, Makassar in 2015. *Proc Int Conf Healthc Serv Manag 2018.* 2018;237–40.