

Original Article^{*)}**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Dewasa Rumah Sakit Medistra Jakarta***(Factors that Influence the Performance of Nurses in the Adult Inpatient Room at Medistra Hospital, Jakarta)***Eka Setiawati**¹*Universitas Indonesia Maju Jakarta, Indonesia*

Email correspondent: echarandiar424@gmail.com

Abstract

Introduction: Nurse performance is the result of work in quality and quantity achieved by a nurse in carrying out her duties in accordance with the responsibilities given. Inpatient services are services for patients admitted to hospitals who occupy care beds for the purposes of observation, diagnosis, therapy, medical rehabilitation and or other medical services. This study aims to determine the factors of work motivation, job satisfaction and leadership style that influence the performance of executive nurses in adult inpatient rooms at Medistra Hospital, Jakarta.

Methods: This type of research is a quantitative study the population of this research is all nurses who are in the adult inpatient room of the Medistra Hospital, Jakarta totaling 80 people. Analysis using statistical tests with a significance level (α); 0.05 statistical test used is the *chi-square* test.

Results: The results showed that work motivation ($p = 0,00$); job satisfaction ($p = 0,00$); and leadership style ($p = 0,00$) affected the performance of nurses at Medistra Hospital, Jakarta.

Discussion: Work motivation, job satisfaction and leadership style affect nurse performance. This shows that work motivation, job satisfaction and leadership style have a major influence on the performance of nurses at Medistra Hospital, Jakarta. To create quality nurses a strong push from the hospital is needed.

Keywords: nurse performance, work motivation, job satisfaction, and leadership style

Artikel

Disubmit (Received) : 14 August 2023

Diterima (Accepted) : 19 October 2024

Diterbitkan (Published) : 21 October 2024

Copyright: © 2024 by the authors. License DPOAJ, Jakarta, Indonesia. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Pendahuluan

Pelayanan medis yang utama di Rumah Sakit yaitu pelayanan rawat inap. Hal ini dikarenakan pelayanan rawat inap berbeda dengan pelayanan medis lainnya sebab merupakan tempat interaksi antara pasien maupun pihak-pihak yang ada di dalam Rumah Sakit dan berlangsung dalam waktu lama.¹² Oleh karena itu, tenaga kesehatan memiliki peran yang besar dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Sementara itu, sumber daya manusia di Rumah Sakit yang dominan dan paling potensial dalam memberikan pelayanan kesehatan ialah tenaga keperawatan.¹ Tenaga keperawatan Rumah Sakit menjadi ujung tombak pelayanan kesehatan dikarenakan memiliki jumlah terbesar dan paling banyak berinteraksi dengan klien secara terus menerus dan berkesinambungan untuk memberikan asuhan keperawatan yang komprehensif serta profesional.²

Kinerja perawat yang rendah masih menjadi permasalahan yang hangat untuk dibicarakan sebagai contohnya penelitian di *Hospital Emergency Department* di Gaeteng, Provinsi Afrika Selatan bahwa kinerja perawat yang melakukan pengkajian sebesar 68,3% dan sekitar 21,7% tidak melakukan kegiatan pengkajian Goldstein et al (2017). Penelitian lain yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon tahun 2015 menunjukkan bahwa kinerja perawat dalam menerapkan asuhan keperawatan masih tergolong kurang baik yaitu 39,7% untuk motivasi; 37,9% untuk supervisi pimpinan; 36,2% untuk kompensasi perawat.³

Rumah Sakit Medistra sebagai salah satu Rumah Sakit terkemuka yang terletak di Jln. Gatot Subroto Kavling 59 Jakarta Selatan sebagai penyedia jasa layanan kesehatan yang mulai menjalankan pelayanannya secara resmi pada tanggal 28 November 1991.⁴ Rumah Sakit Medistra merupakan Rumah Sakit tipe B yang memiliki total kapasitas ruang perawatan 191 tempat tidur dengan rata-rata penerimaan 8,500 pasien per tahun dan terdiri dari para dokter, perawat dan staf non medis yang ahli dan kompeten dibidangnya serta pelanggan yang dalam hal ini pasien dari kalangan menengah keatas.⁵ Selalu berusaha meningkatkan mutu pelayanan dan kepuasan pasien untuk itu kinerja perawat harus selalu diperhatikan agar terciptanya suasana kerja yang baik.⁶

Hasil wawancara singkat peneliti dengan 20 perawat yang sedang bertugas di ruang perawatan rawat inap dewasa 15 perawat menyatakan kepala ruangan jarang memberikan pengarahan terhadap perawat pelaksana di ruang rawat inap dewasa. Perawat lain mengatakan semenjak adanya perubahan manajemen yang terjadi dalam kurun waktu 3 tahun terakhir terdapat beberapa perubahan yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja contohnya penilaian karyawan teladan dan bonus untuk karyawan yang kinerja dinilai baik.⁷ Selain itu, hilangnya bonus untuk masa kerja karyawan per 5 tahun. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Medistra dan dari hasil *observasi* studi pendahuluan, peneliti menemukan permasalahan yang sama pada perawat sehingga peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian pada variabel yang sama di Rumah Sakit Medistra.⁸ Maka dalam hal ini peneliti ingin meneliti beberapa faktor tersebut khususnya di ruang rawat inap dewasa Rumah Sakit Medistra Jakarta. Oleh karena itu, peneliti mengambil judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Dewasa Rumah Sakit Medistra Jakarta.”

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Penelitian ini diukur dengan memakai kuisioner yang dikirimkan langsung ke perawat berupa link *google form* setelah konsultasi dan pengarahan dari kepala ruangan.⁹ Populasi pada penelitian adalah seluruh perawat pelaksana yang bertugas di ruang rawat inap dewasa Rumah Sakit Medistra Jakarta pada bulan Mei 2023 sebanyak 80 responden. Sampel yang di ambil menggunakan metode *Total-probability sampling* yang dimana penelitian ini dilakukan selama 1 bulan sehingga didapatkan responden yang memenuhi kriteria inklusi yakni 80 responden.

Hasil

Analisis Univariante

Tabel 1. Hasil Karakteristik Responden Rumah Sakit Medistra Jakarta Bulan Mei-Juni 2023

Kategori	Frekuensi	Persentase
Umur		
22-30 tahun	27	33,75%
31-40 tahun	29	36,25%
41-50 tahun	11	13,75%
51-57 tahun	13	16,25%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	8	10%
Perempuan	72	90%
Pendidikan Terakhir		
D III	39	48,8%
S1	43	53,8%
Masa Kerja		
1-10 tahun	20	25%
11-20 tahun	43	53,7 %
21-30 tahun	9	11,25%
31-40 tahun	8	10

Hasil penelitian menunjukkan mayoritas responden merupakan perawat dengan rentang usia 31-40 tahun (36,25%); berjenis kelamin perempuan (90%) dengan tingkat pendidikan terakhir S1 (53,8%); dan masa kerja 11-20 tahun (53,75%) dan yang paling rendah adalah kelompok umur 66 tahun keatas (masa manula) sebanyak 4,5%.

Tabel 2. Hasil Distribusi Responden Rumah Sakit Medistra Jakarta Bulan Mei-Juni 2023

Kategori	Frekuensi	Persentase
Motivasi Kerja		
Sangat Tidak Setuju	1	1,3%
Tidak Setuju	1	1,3%
Kurang Setuju	2	2,5%
Setuju	19	23,8%
Sangat Setuju	57	71,3%
Kepuasan Kerja		
Tidak Setuju	1	1,3%
Kurang Setuju	4	5,0%
Setuju	35	43,8%
Sangat Setuju	40	50,0%
Gaya Kepemimpinan		
Tidak Setuju	2	2,5%
Kurang Setuju	2	2,5%
Setuju	39	48,8%
Sangat Setuju	37	46,3%
Kinerja Perawat		

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	1,3%
Tidak Setuju	1	1,3%
Kurang Setuju	1	1,3%
Setuju	25	31,3%
Sangat Setuju	52	65,0%

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa pada variabel motivasi kerja frekuensi paling banyak terletak pada kategori sangat setuju dengan 57 (71,3%) responden dan paling sedikit terletak pada kategori sangat tidak setuju sebanyak 1 (1,3%) responden. Hal ini mengindikasikan bahwa perawat membutuhkan motivasi kerja untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada variabel kepuasan kerja frekuensi paling banyak terletak pada kategori sangat setuju dengan 40 (50%) responden dan paling sedikit terletak pada kategori tidak setuju sebanyak 1 (1,3%) responden. Hal ini mengindikasikan bahwa perawat membutuhkan perasaan itu yang dapat terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

Pada variabel gaya kepemimpinan frekuensi paling banyak terletak pada kategori setuju dengan 39 (48,8%) responden dan paling sedikit terletak pada kategori tidak setuju sebanyak 2 (2,5%) responden. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan dianggap mampu mempengaruhi suasana di lingkungan kerja. Pada kinerja perawat frekuensi paling banyak terletak pada kategori sangat setuju dengan 52 (65%) responden dan paling sedikit terletak pada kategori sangat tidak setuju sebanyak 1 (1,3%) responden. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja perawat sangat berpengaruh untuk meningkatkan pelayanan bagi kepuasan pasien.

Analisis Bivariate

Tabel 3. Tabulasi Silang Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Medistra Jakarta (N = 80)

Variabel Independen (X1)	Kinerja Perawat (Y)					Total (%)	P-Value
	Sangat Tidak Setuju (%)	Tidak Setuju (%)	Kurang Setuju (%)	Setuju (%)	Sangat Setuju (%)		
Motivasi Kerja	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0	1,3	0,000
	0,0	1,3	0,0	0,0	0,0	1,3	
	0,0	0,0	0,0	1,3	1,3	2,5	
	0,0	0,0	0,0	20,0	3,8	23,8	
	0,0	0,0	1,3	10,0	60,0	71,3	
Total	1,3	1,3	1,3	31,3	65,0	100,0	

Sumber: Data Primer Tahun 2023

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa motivasi kerja dengan kinerja perawat paling banyak terdapat pada nilai sangat setuju sebesar 71,3% responden. Berdasarkan uji statistik *chi-square* test diperoleh $p = 0.000$ yang berarti nilai $p < \alpha (0,05)$, maka H1 diterima dan H0 ditolak sehingga diketahui ada pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap dewasa Rumah Sakit Medistra Jakarta.

Tabel 4. Tabulasi Silang Pengaruh Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Medistra Jakarta (n = 80)

Variabel Independen (X2)	Kinerja Perawat (Y)					Total (%)	P-Value
	Sangat Tidak Setuju (%)	Tidak Setuju (%)	Kurang Setuju (%)	Setuju (%)	Sangat Setuju (%)		
Kepuasan Kerja	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,000
	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0	1,3	
	0,0	1,3	0,0	1,3	1,3	5,0	
	0,0	0,0	0,0	28,7	15,0	43,8	
	0,0	0,0	1,3	1,3	47,5	50,0	
Total	1,3	1,3	1,3	31,3	65,0	100,0	

Sumber: Data Primer Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa kepuasan kerja dengan kinerja perawat paling banyak terdapat pada nilai sangat setuju sebesar 50% responden. Berdasarkan uji statistik *chi-square* test diperoleh $p = 0,000$ yang berarti nilai $p < \alpha (0,05)$; maka H1 diterima dan H0 ditolak sehingga diketahui ada pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap dewasa Rumah Sakit Medistra Jakarta.

Tabel 5. Tabulasi Silang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Medistra Jakarta (N = 80)

Variabel Independen (X3)	Kinerja Perawat (Y)					Total	P-Value
	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju		
Gaya Kepemimpinan	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,000
	1,3	0,0	0,0	0,0	1,3	2,5	
	0,0	1,3	0,0	1,3	0,0	2,5	
	0,0	0,0	0,0	27,5	21,3	48,8	
	0,0	0,0	1,3	2,5	42,7	46,3	
Total	1,3	1,3	1,3	31,3	65,0	100,0	

Sumber: Data Primer Tahun 2023

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat paling banyak terdapat pada nilai setuju sebesar 48,8% responden. Berdasarkan uji statistik *chi-square* test diperoleh $p = 0,000$ yang berarti nilai $p < \alpha (0,05)$; maka H1 diterima dan H0 ditolak sehingga diketahui ada pengaruh antara dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap dewasa Rumah Sakit Medistra Jakarta.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat

Hasil analisis diketahui presentase motivasi kerja dengan kinerja perawat paling banyak terdapat pada nilai sangat setuju. Berdasarkan uji statistik *chi-square* test diperoleh $p = 0,000$ yang berarti nilai $p < \alpha (0,05)$; maka H1 diterima dan H0 ditolak sehingga diketahui ada pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap dewasa Rumah Sakit Medistra

Jakarta. Hal ini berarti motivasi dapat meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit Medistra Jakarta. Menurut Robbins (2016) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.¹⁰

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Linda Sari Dewi (2021) yang berjudul Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap di Rumah Sakit Sri Pamela bahwa motivasi pengaruh langsung terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Witjaksono, Hartiningsih dan Indriana (2017) yang berjudul hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat instansi rawat inap di pusat mata nasional Rumah Sakit Cicendo Bandung dengan hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat.¹¹

Motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap dewasa Rumah Sakit Medistra Jakarta ada pengaruh yang signifikan sebanyak 71,3%. Berdasarkan peneliti bahwa setiap Rumah Sakit mengharapkan suatu keberhasilan untuk mencapai keberhasilan tersebut membutuhkan adanya perawat yang berkualitas. Untuk menciptakan perawat yang berkualitas dibutuhkan suatu dorongan yang kuat dari pihak Rumah Sakit. Motivasi kerja yang dimiliki oleh perawat baik dari internal maupun external mampu menciptakan sikap yang mendorong perawat untuk melakukan pelayanan yang terbaik sehingga dalam melakukan pekerjaan yang maksimal perawat yang termotivasi akan memberikan pelayanan secara maksimal kepada pasien.

Pengaruh Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat

Hasil analisis diketahui presentase kepuasan kerja dengan kinerja perawat paling banyak terdapat pada nilai sangat setuju. Berdasarkan uji statistik *chi-square* test diperoleh $p = 0,000$ yang berarti nilai $p < \alpha$ (0,05) maka H_1 diterima dan H_0 ditolak sehingga diketahui ada pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap dewasa Rumah Sakit Medistra Jakarta. Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.¹² Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.¹ Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis Edy Sutrisno (2019). Handoko (2020) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadhilatul Hasan (2022) yang berjudul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit *Systematic Riview*.” Bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹³ Berdasarkan dari hasil yang didapat ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Desrison (2018) yang berjudul Kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Sawahlunto. Bahwa imbalan jasa yang merupakan indikator dari kepuasan kerja ada hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja perawat. Kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap dewasa Rumah Sakit Medistra Jakarta terdapat pengaruh sebesar 50%. Berdasarkan peneliti bahwa Rumah Sakit yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja maka akan mendapatkan banyak manfaat. Lingkungan kerja yang baik, pembagian kelompok kerja yang sesuai dengan tugasnya, pengembangan karir dan promosi jabatan akan mempengaruhi kinerja pada perawat. Produktivitas kerja dapat meningkat dikarenakan adanya semangat kerja yang dipacu kepuasan kerja perawat yang terbilang tinggi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Perawat

Hasil analisis diketahui presentase gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat paling banyak terdapat pada nilai setuju. Berdasarkan uji statistik *chi-square* test diperoleh $p = 0,000$ yang berarti nilai $p < \alpha (0,05)$; maka H_1 diterima dan H_0 ditolak sehingga diketahui ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap dewasa Rumah Sakit Medistra Jakarta. Hal ini berarti gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit Medistra Jakarta. Menurut Rivai dan Mulyadi dalam Kumala dan Agustina (2018) mendefinisikan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai dan dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh pemimpin.¹⁴ Menurut Taryaman (2016) Kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerjasama tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Karyo (2016) yang berjudul Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat gawat darurat bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Hasil Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Desrison (2018) yang berjudul Kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Sawahlunto bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perawat.¹⁵ Gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap dewasa Rumah Sakit Medistra Jakarta terdapat hubungan sebanyak 48,8%. Peneliti menggambarkan bahwa apabila kepala ruangan melakukan supervisi dengan baik maka perawat pelaksana juga akan menghasilkan kinerja yang baik begitu pula sebaliknya dengan pengawasan yang terstandar.¹⁶ Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang memahami perilaku, sifat-sifat bawahannya, memiliki perhatian terhadap kemajuan, pertumbuhan dan prestasi bawahannya, kepemimpinan bersifat terbuka, saling percaya, menghargai ada kehangatan dan bisa menjalin komunikasi baik formal maupun informal serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Dengan adanya kerjasama dan pengarahan yang baik serta lingkungan kerja yang sehat akan memungkinkan semua perawat melaksanakan tugas dan fungsinya dalam melaksanakan keperawatan dan mendokumentasikannya dengan baik pula.

Persetujuan Etik

Penelitian ini sudah lulus uji etik dengan nomor urut uji etik: 4942/Sket/Ka-Dept/RE/UIMA/VI/2023. Berikut adalah hasil analisa data univariate dan bivariate dari hasil penelitian yang dilakukan.

Konflik Kepentingan

Penelitian ini adalah penelitian independent yang tidak memiliki kepentingan individu dan juga organisasi manapun.

Pendanaan

Sumber dana yang digunakan dalam penelitian ini sepenuhnya bersumber dari dana pribadi peneliti.

Kontribusi Penulis

Penelitian ini dilakukan oleh sebagai ES author.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penelitian ini.

References

1. Afandi 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). Palembang: Zanafra
2. Desrison Dan Sri Langgeng Ratnasari. 2018. Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Sawahlunto. <https://doi.org/10.33373/bening.v5i2.938>.

3. Goldstein Et Al 2017. The Accuracy of Nurse Performance of the Triage Process in a Tertiary Hospital Emergency Department in Gauteng Province, South Africa Fadhilatul Hasnah Dan Dian Paramitha Asyari. 2022. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit: Systematic Review. JUKEJ: Journal Kesehatan Jompa 01(01): 89-97. DOI: 10.55784/Jkj.Vol1.Iss1.209.
4. Dewi, Linda Sari, Tri Niswati Utami Dan Masnelly Lubis. 2021. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Sri Pamela. Journal Kesehatan Tambusai 02(014): 241-47. DOI: 10.31004/Jkt.V2i4.3112.
5. Edy Sutrisno. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Prenadamedia Group.
6. Fadhilatul Hasnah Dan Dian Paramitha Asyari 2022. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit: Systematic Review.
7. Handoko T. Hani. 2020. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
8. Karyo, Ahsan Dan Setyohadi. 2016. Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Gawat Darurat. Journal Kesehatan Mesencephalon 2: 0.36053/Mesencephalon.V2i4.11.
9. Mandagi Et Al. 2015. Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim Tomohom.
10. Notoatmodjo S. 2018. Metodologi Penelitian Kesehatan. Rineka Cipta. <https://www.scribd.com/document/378259162/metodologi-penelitian-kesehatan-notoatmodjo>.
11. Nursalam. 2016. Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan (4th Ed). Salemba Medika.
12. Pradana. 2017. Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Emotional Branding Terhadap Kepuasan Konsumen (Studi Kasus Pasien Rawat Inap Rumah Sakit Umum Permata). <https://doi.org/10.14710/jiab.2017.16788>
13. Robbin Dan Judge. 2016. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
14. Rivai V. Dan Mulyadi. 2018. Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi (Ke 10). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
15. Taryaman E. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
16. Witjaksono Dkk. 2017. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Instansi Rawat Inap Di Pusat Mata Nasional Rumah Sakit Cicendo Bandung. <https://ejournal.unsrat.ac.id>.

*) Original Article

--- ISJNMS ---