

## Model Gaya Kepemimpinan dan Job Design yang Dapat Mempengaruhi Motivasi dan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Memberikan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Tipe C di Kabupaten Jember

Asmuji\*<sup>1</sup>, Siti Kholifah<sup>1</sup>, Luh Titi Handayani<sup>1</sup>, Dwi Yunita H.<sup>1</sup>, Ninik Sumarini<sup>2</sup>,  
Iin Indahwati<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jember, Jember 68121, Indonesia

<sup>2</sup>Perawat RSD Balung Jember, Jember 68161, Indonesia

\*Penulis Korespondensi: Asmuji

Email: asmuji@unmuhjember.ac.id

Diterima: 5 Desember 2023 | Disetujui: 17 Januari 2024 | Dipublikasikan: 6 Februari 2024

### Abstrak

Pelayanan keperawatan menjadi elemen terpenting dalam menentukan kualitas pelayanan Kesehatan di rumah sakit. Dominasi jumlah, waktu pelayanan, dan unsur caring menjadi pembeda dengan profesi lain. Kondisi riil, peran penting perawat masih dijumpai tidak diimbangi dengan kinerja yang baik. Beberapa factor yang mungkin dapat mempengaruhinya, yaitu: kepemimpinan, desain kerja, dan motivasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui model gaya kepemimpinan dan job design yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Tipe C di Kabupaten Jember. Desain penelitian ini adalah korelasional dengan populasi seluruh perawat rawat inap di rumah sakit tipe c di Kabupaten Jember yang sudah bekerja minimal dua tahun, dan jumlah sampel sebesar 100 responden yang diambil secara random sampling. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan skala likert yang sudah dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan bantuan Smart PLS dengan  $\alpha = 0,05$ . Hasil penelitian: gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat ( $p > \alpha$ ;  $0,188 > 0,05$ ). Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap job design ( $p < \alpha$ ;  $0,000 < 0,05$ ). Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi perawat ( $p < \alpha$ ;  $0,004 < 0,05$ ). Job design tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat ( $p > \alpha$ ;  $0,168 > 0,05$ ). Job design tidak berpengaruh terhadap motivasi perawat ( $p > \alpha$ ;  $0,382 > 0,05$ ). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ( $p < \alpha$ ;  $0,001 < 0,05$ ). Motivasi memoderasi secara signifikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat ( $p < \alpha$ ;  $0,017 < 0,05$ ). Motivasi memoderasi secara tidak signifikan pengaruh job design terhadap kinerja perawat ( $p > \alpha$ ;  $0,253 > 0,05$ ). Kesimpulannya perawat dalam memberikan asuhan keperawatan dipengaruhi oleh job design dan motivasi perawat.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan; *Job Design*; Kinerja Perawat; Motivasi Kerja

**Sitasi:** Asmuji, Kholifah, S., Handayani, Luh T., Hariyanti, Dwi Y., Sumarini, N., & Indahwati, I. (2024). Model Gaya Kepemimpinan dan Job Design yang Dapat Mempengaruhi Motivasi dan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Memberikan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Tipe C di Kabupaten Jember. *The Indonesian Journal of Health Science*. 15(2), 129-138. DOI: 10.32528/tijhs.v15i2.1205

**Copyright:** ©2024 Asmuji, et. al. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

**Diterbitkan Oleh:** Universitas Muhammadiyah Jember

**ISSN (Print):** 2087-5053

**ISSN (Online):** 2476-9614

### *Abstract*

*Nursing services are the most important element in determining the quality of health services in hospitals. The dominance of numbers, service time and caring elements differentiates it from other professions. In real conditions, it is still found that the important role of nurses is not balanced with good performance. Several factors might influence it, namely: leadership, work design, and motivation. The aim of this research is to determine the leadership style and job design models that can influence the motivation and performance of implementing nurses in providing nursing care at Type C Hospitals in Jember Regency. The design of this research is correlational with the population of all inpatient nurses at type C hospitals in Jember Regency who have worked for at least two years, and the sample size is 100 respondents taken by random sampling. The instrument used is a questionnaire with a Likert scale which has been tested for validity and reliability. Data analysis uses Smart PLS with  $\alpha = 0.05$ . Research results: leadership style has no effect on nurse performance ( $p > \alpha$ ; 0.188 > 0.05). Leadership style has a significant effect on job design ( $p < \alpha$ ; 0.000 < 0.05). Leadership style has a significant effect on nurse motivation ( $p < \alpha$ ; 0.004 < 0.05). Job design has no effect on nurse performance ( $p > \alpha$ ; 0.168 > 0.05). Job design has no effect on nurse motivation ( $p > \alpha$ ; 0.382 > 0.05). Motivation has a significant effect on performance ( $p < \alpha$ ; 0.001 < 0.05). Motivation significantly moderates the influence of leadership style on nurse performance ( $p < \alpha$ ; 0.017 < 0.05). Motivation does not significantly moderate the influence of job design on nurse performance ( $p > \alpha$ ; 0.253 > 0.05). In conclusion, nurses in providing nursing care are influenced by job design and nurse motivation.*

**Keywords:** Leadership Style; Job Design; Nurse Performance; Work Motivation

### **PENDAHULUAN**

Sumberdaya manusia keperawatan di rumah sakit merupakan unsur yang sangat penting dan sangat menentukan terselenggaranya pelayanan kesehatan yang berkualitas. Kondisi ini sangat logis,

dikarenakan jumlah perawat masih mendominasi diseluruh tatanan fasilitas pelayanan kesehatan. Data dari BPPSDM Kementerian Kesehatan RI SDM Keperawatan yang didayagunakan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan (Fasyankes)

di Indonesia per tanggal 31 Desember tahun 2020 sebanyak 460267 orang. Fakta lain yang membuktikan perawat mempunyai andil besar dalam mewujudkan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat memberikan asuhan keperawatan kepada pasien tanpa berhenti dan terus menerus selama 24 jam/hari (Zainaro, et al., 2017), tujuh hari/minggu, 30 hari/bulan, 365 hari/tahunnya.

Kualitas pelayanan kesehatan yang ditunjukkan oleh perawat dalam memberikan asuhan keperawatan merupakan cerminan kinerja perawat. (Mahendra & Brahmasari, 2014) menyatakan kinerja perawat pelaksana merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan pelayanan di rumah sakit. Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya asuhan keperawatan yang bermutu. Kinerja perawat adalah sejauh mana seorang perawat telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi (Rosyita, et al., 2023).

Krusialnya peran perawat dalam mewujudkan pelayanan yang berkualitas masih sering kali tidak diimbangi dengan kinerja yang baik. Berdasarkan hasil

penelitian (Finarti, et al., 2016) disalah satu rumah sakit di Kalimantan Selatan ditemukan 65,6% perawat mempunyai kinerja yang tidak baik. Penelitian yang dilakukan di rumah sakit di Daerah Padang diperoleh 32,7% perawat mempunyai kinerja yang kurang baik (Trevia, et al., 2019). Penelitian di rumah sakit di Daerah Bekasi ditemukan 28,3% perawat mempunyai kinerja yang kurang baik (Deniati & Yanti, 2019). Penelitian di daerah Payakumbuh menemukan 29,3% perawat mempunyai kinerja yang kurang baik (Delima, et al., 2020).

Faktor lain yang dapat berhubungan dengan kinerja perawat adalah desain pekerjaan yang dilakukan perawat. Desain pekerjaan adalah cara di mana tugas-tugas digabungkan untuk membentuk suatu pekerjaan yang lengkap (Robbins & Coulter, 2010). Pembagian pekerjaan yang jelas akan memberikan kepuasan kerja pada karyawan yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian Saputra (2020) menunjukkan bahwa desain pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional yang bertujuan untuk menganalisis model gaya

kepemimpinan dan job design yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap rumah sakit tipe C di Kabupaten Jember dengan pendekatan crosssectional.

### Populasi, Sampel, dan Sampling

Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang sudah bekerja minimal dua tahun dan pendidikan terakhir minimal D3 Keperawatan. Jumlah sampel sebanyak 100 orang perawat yang ditetapkan menggunakan rumus Slovin, kemudian diambil secara random sampling.

### Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner skala likert yang telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

### Analisis Data

Analisis data: pengolahan data dilakukan dengan tahapan sebagai berikut: *editing, scoring, coding, entri, cleaning*. Uji statistik menggunakan Partial Least Square (PLS).

### Persetujuan Etik

Penelitian ini sudah melalui persetujuan uji etik dari Komisi Etik Penelitian Kesehatan (KEPK) Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jember dengan nomor NO. 025/KEPK/FIKES/XII/2023

## HASIL PENELITIAN

Data umum pada bab ini memuat data variable yang bersifat umum dan tidak dicari hubungannya dengan variable independen. Data umum pada penelitian ini antara lain: jenis kelamin, tingkat Pendidikan, dan karakteristik responden (usia dan masa kerja).

Berikut penjelasan secara rinci data umum yang diperoleh:

### Jenis Kelamin Responden

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden di Rumah Sakit Tipe C di Kabupaten Jember, Mei 2023 (n= 100)

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	27	27
Perempuan	73	73
Jumlah	100	100

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar (73%) responden berjenis kelamin perempuan, sedangkan sisanya berjenis kelamin laki-laki.

### Tingkat Pendidikan

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Responden di Rumah Sakit Tipe C di Kabupaten Jember, Mei 2023 (n= 100)

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
D3 Keperawatan	81	81
S1 Keperawatan/Ners	19	19
Jumlah	100	100

Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar (81%) responden berpendidikan D3 Keperawatan, dan 19% berpendidikan S1 Keperawatan/Ners.

### Usia dan Masa Kerja Responden

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Tingkat Usia dan Masa Kerja Responden di Rumah Sakit Tipe C di Kabupaten Jember, Mei 2023 (n= 100)

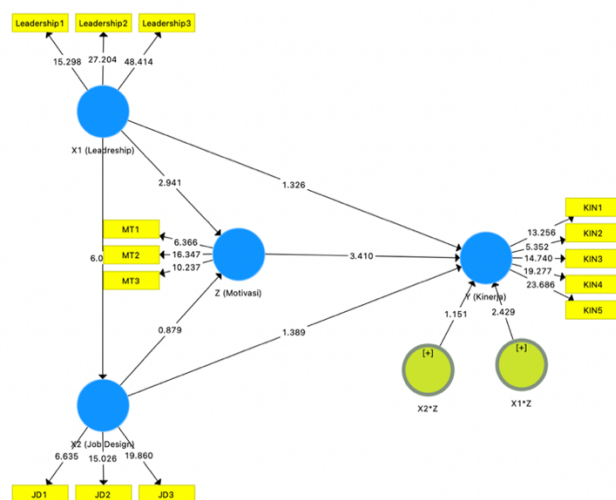
Karakteristik	Mean (tahun)	SD (tahun)	Nilai Minimum (tahun)	Nilai Maksimum (tahun)
Usia	37,7	5,7	27	49
Masa kerja	14	5,7	5	26

Tabel 3 menunjukkan bahwa rata-rata umur responden adalah 37,7 tahun, SD= 5,7 tahun, umur temuda 27 tahun dan umur tertua 49 tahun. Sedangkan rata-rata masa kerja responden adalah 14 tahun, SD= 5,7 tahun

Rata-rata nilai gaya kepemimpinan di Ruang Rawat Inap RS Tipe C di Kabupaten Jember adalah 6.8, median= 7, mode= 7, SD=0.71. Rata-rata nilai job design adalah 4.96, median= 5, mode= 5, SD= 0.197. Rata-rata nilai motivasi adalah 5.8, median= 6, mode= 6, SD= 0,40. Rata-rata nilai kinerja adalah 6.56, median= 7, mode= 7, SD= 0,99.

Gambar 1. Koefisien Jalur Model Gaya Kepemimpinan dan Job Design yang Dapat Mempengaruhi Motivasi dan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Memberikan di

Rumah Sakit Tipe C di Kabupaten Jember, Mei 2023 (n= 100)



	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/S TDEV )	pvalues
Gaya Kepemimpinan -> Job Design	0,454	0,475	0,076	6,001	0,000
Gaya Kepemimpinan -> Motivasi	-0,243	-0,252	0,082	2,941	0,004
Motivasi -> Kinerja	0,409	0,441	0,120	3,410	0,001
Kepemimpinan*Motivasi--> Kinerja	-0,252	-0,238	0,104	2,429	0,017

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Job Design

Hasil uji t diperoleh nilai original sampel sebesar 0,454 dan memiliki nilai t statistic sebesar 6,001. Dikarenakan nilai t statistik > nilai t tabel yaitu  $6,001 > 1,96$  atau  $p < \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan kepala ruangan mempengaruhi *job design* di ruang rawat inap di RS Tipe C di Kabupaten Jember.

Kepemimpinan menurut Schermer-Horn yang dikutip Sulistyawati (2022) merupakan proses untuk menginspirasi dan memotivasi orang lain agar dapat bekerja keras dan menyelesaikan tugas-tugas penting. Setiap individu dalam menjalankan kepemimpinannya biasanya menggunakan gaya yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Ada yang cenderung otoriter, mungkin juga demokratis, atau liberal. Namun ada juga yang memadukan ketiganya tergantung dari situasi dan kondisi yang dihadapinya.

Penerapan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala ruang merupakan upaya untuk dapat mempengaruhi bawahan dalam menjalankan peran dan fungsinya secara optimal. Oleh karenanya dalam setiap gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka akan berdampak pada desain kerja yang digunakan. Tujuannya

adalah untuk memotivasi bawahan agar berkinerja baik. Karena desain kerja menurut Hackman dan Oldham yang dikutip (Mahendra & Brahmasari, 2014) merupakan pendekatan yang digunakan untuk memotivasi bawahan.

dalam bekerja. Adapun komponen desain pekerjaan meliputi keberagaman keterampilan, identitas/ciri tugas, arti penting suatu tugas, otonomi, dan umpan balik.

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi

Hasil uji t diperoleh nilai original sampel sebesar -0,243 dan memiliki nilai t statistic sebesar 2,941. Dikarenakan nilai t statistik > nilai t tabel yaitu  $2,941 > 1,96$  atau  $p < \alpha$  yaitu  $0,004 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan kepala ruangan mempengaruhi motivasi kerja perawat di ruang rawat inap di RS Tipe C di Kabupaten Jember. Senada dengan hasil penelitian (Janur, et al., 2021); Andriani, et al (2020); (De Haan, et al., 2019); (Pitasari & Prihandhani, 2017); (Pujiastuti, 2021) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat. Gaya kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi, sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung kepada

kewibawaan pemimpin di dalam menciptakan motivasi bawahan (Ahmad, et al., 2021).

Gaya kepemimpinan yang baik tidak hanya terfokus pada salah satu gaya saja. Apabila atasan atau kepala ruangan ingin menjadi seorang pemimpin yang baik, maka dia harus mampu menerapkannya sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. Kesesuaian penerapan gaya kepemimpinan dengan situasi dan kondisi akan lebih memberikan semangat kepada bawahan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya (Mangkunegara, 2019).

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Hasil uji t diperoleh nilai original sampel sebesar 0,261 dan memiliki nilai t statistic sebesar 3,016. Dikarenakan nilai t statistic > nilai t tabel yaitu  $3,016 > 1,96$  atau  $p < \alpha$  yaitu  $0,003 < 0,05$  maka dapat disimpulkan motivasi mempengaruhi kinerja perawat di ruang rawat inap di RS Tipe C di Kabupaten Jember. Hasil ini selaras dengan penelitian (Chiuman, 2019); (Karmadi, 2019); Melissa et al (2020); (Mulyati & Rusmiwati, 2020); (Rosyita, et al., 2023); (Zainaro, et al., 2017) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat.

Motivasi merupakan dorongan bagi individu untuk melakukan sesuatu. Jika dorongan tersebut berisi tentang sesuatu

yang positif, maka ini akan berdampak positif pula bagi individu. Tetapi jika dorongan tersebut justru sebaliknya, maka tindakan yang dilakukan pun akan negatif. Kondisi dan situasi yang seperti ini seharusnya selalu

menjadi perhatian bagi setiap kepala ruangan dalam menumbuhkembangkan motivasi bawahannya. Kepala ruangan dalam memimpin bawahannya dapat diartikan sebagai suplemen kinerja. Semakin baik kepala ruangan dalam memberikan nutrisi motivasi, maka ini dapat berdampak pada meningkatnya kinerja bawahannya. Hal ini karena ada keselarasan antara motivasi dengan kinerja. Motivasi yang baik akan berdampak pada kinerja yang baik pula.

### **Kepemimpinan\* Motivasi--> Kinerja**

Motivasi memoderasi secara signifikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat ( $p < \alpha$  yaitu  $0,017 > 0,05$ ). Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan tidak secara langsung berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Tetapi gaya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan setelah dimoderasi motivasi. Hal ini tentu ada perbedaan antara hasil penelitian ini dengan penelitian yang sebelumnya, karena beberapa hasil penelitian

sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja perawat pelaksana. Seperti halnya penelitian (Ahmad, et al., 2021) yang mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan secara langsung berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.

Perbedaan hasil ini secara riil dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak serta merta secara langsung berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Namun gaya kepemimpinan kepala ruang dapat mempengaruhi motivasi kerja yang kemudian berdampak pada kinerjanya.

## SIMPULAN

Kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien dipengaruhi oleh motivasi. Dan, motivasi memoderasi secara signifikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di rumah sakit tipe C. Kepala ruangan diharapkan mampu memberikan dorongan positif bagi perawat pelaksana, sehingga mereka akan termotivasi untuk memberikan asuhan keperawatan yang terbaik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. N., Haryanto, F., & Habibi, A. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Swasta. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin*. Tangerang: LPPM Universitas Muhammadiyah Tangerang.
- Chiunan, L. (2019). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan Tahun 2017. *Jurnal Keperawatan Priority*, 80-91.
- De Haan, P. L., Bidjuni, H., & Kundre, R. (2019). Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa. *Jurnal Keperawatan*.
- Delima, M., Nofriadi, & Idral, M. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Yang Dipersepsikan Oleh Perawat Pelaksana. *Prosiding Seminar Kesehatan Perintis*. Padang: LPPM STIKes Perintis.
- Deniati, K., & Yanti, P. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi. *Malahayati Nursing Journal*, 90-98.
- Finarti, D. R., Bachri, A. A., & Arifin, S. (2016). Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat. *Jurnal Berkala Kesehatan*, 75-84.
- Janur, Y., Hidayat, W., & Lindriani. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rsud Batara Guru Belopa, Luwu. *Jurnal Ilmiah Kedokteran Dan Kesehatan*, 22-28.
- Karmadi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Panti Waluyo



- Surakarta. *Journal of Health Research*, 23-30.
- Kemkes. (2020, Desember 31). [http://bppsdmk.kemkes.go.id/info\\_sdmk/info/](http://bppsdmk.kemkes.go.id/info_sdmk/info/). Retrieved from [http://bppsdmk.kemkes.go.id/info\\_sdmk/info/](http://bppsdmk.kemkes.go.id/info_sdmk/info/)
- Mahendra, I. G., & Brahmasari, I. A. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 22-42.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mulyati, S., & Rusmiwati, E. (2020). Pemberian Kompensasi, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja. *Jurnal Pundi*, 193–210.
- Pengaruh Desain Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Asana Grove Hotel. (2020). *UII*.
- Pitasari, N. N., & Prihandhani, I. S. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang. *Caring*, 30-44.
- Pujiastuti, M. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2020. *Jurnal Dama Agung Husada*, 69-77.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Management*. Jakarta: Erlangga.
- Rosyita, H., Sugiharto, & Aditaruna, D. (2023). Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Bougenvil dan Seruni Rumah Sakit Umum Daerah Cibinong Bogor. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 78-89.
- Trevia, R., Helmi, A., & Putri, D. E. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Mayjenn HA Thalib Kerinci. *Jurnal Kesehatan Medika Sainitika*, 22-32.
- Wahyu, I., Arso, S. P., & Fatmawati, E. Y. (2018). Analisis Motivasi Kerja Perawat di RSUD Ambarawa Kabupaten Semarang Tahun 2017. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 38-48.
- Zainaro, M. A., Isnainy, U. C., Furqoni, P. D., & Wati, K. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Alimudin Umar Kabupaten Lampung Barat. *Jurnal Kesehatan Holistik*, 209-215.