

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT (SYSTEMATIC REVIEW)

Sagita Candra Puspitasari¹, Ririk Fidyarningsih²

^{1,2}Program Studi S1 Administrasi Rumah Sakit, STIKES Arrahma Mandiri Indonesia

Email: gitacandra2624@gmail.com

ABSTRAK

Pertumbuhan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) masih belum optimal, karena salah satu indikator masih berada pada level di bawah. Pengembangan kualitas sumber daya manusia yang harus terus ditingkatkan dengan peningkatan kualitas kinerja untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Tujuan riset untuk mereview faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di rumah sakit di Indonesia. Metode yang digunakan systematic review dengan database yang relevan melalui database *Google Scholar*. Artikel pada database *Google Scholar* yang telah teridentifikasi akan diseleksi dengan sistematis. Proses seleksi dimulai judul artikel kemudian dilanjutkan dengan seleksi abstrak artikel dan harus memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi yang jelas. Hasil menunjukkan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai diantaranya: kepemimpinan, budaya kerja, disiplin kerja, pelatihan, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, komitmen, kompetensi, supervisi, pemberian gaji, pengembangan karir. Simpulan, terdapat 12 variabel yang menunjukkan nilai signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di rumah sakit. Saran peneliti selanjutnya diharapkan dari hasil systematic review ini dapat dikaji lebih dalam dan membenaran teori melalui penelitian di lapangan terkait 12 variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di rumah sakit.

Kata kunci: Faktor, Kinerja Pegawai, Rumah Sakit

ABSTRACT

The growth of the Human Development Index is still not optimal, because one of the indicators is still at a lower level. Development of the quality of human resources must continue to be improved by increasing the quality of performance to achieve the goals of an organization. The research objective is to review the factors that influence employee performance in hospitals in Indonesia. The method used is a systematic review with relevant databases via the Google Scholar database. Articles in the Google Scholar database that have been identified will be selected systematically. The selection process starts with the title of the article, then continues with selecting the abstract of the article and must meet clear inclusion and exclusion criteria. The results show that factors that influence employee performance include: leadership, work culture, work discipline, training, motivation, work environment, organizational culture, commitment, competence, supervision, salary provision, career development. In conclusion, there are 12 variables that show significant values and influence employee performance in hospitals. The researcher's next suggestion is that it is hoped that the results of this systematic review can be studied more deeply and justify the theory through field research regarding 12 variables that influence employee performance in hospitals.

Keywords: Factors, Employee Performance, Hospital

PENDAHULUAN

Perkembangan rumah sakit di Indonesia saat ini menunjukkan peningkatan kompetisi yang kian besar. Hal ini menjadi sebuah tantangan tersendiri bagi rumah sakit untuk meningkatkan kualitas pelayanan, oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola agar dapat mencapai misi dan tujuan organisasi. Perawat dan bidan sebagai bagian dari sumber daya manusia harus memiliki kinerja yang tinggi agar dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu rumah sakit (Mariani & Gorda, 2019). Kinerja pegawai merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah disepakati bersama (Iqbal, 2022)

Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia 2021 mencapai 72,29, atau tumbuh melambat 0,49 persen dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya, sebesar 71,94. Namun, BPS juga menggaris bawahi bahwa pertumbuhan IPM pada 2021 masih belum optimal, karena salah satu indikator masih berada pada level di bawah 2019 (Badan Pusat Statistik, 2021). Untuk itu *word bank* mengumumkan proyek modal manusia yaitu pengembangan kualitas yang harus terus ditingkatkan, karena tanpa modal SDM yang berkualitas, negara-negara tidak dapat mempertahankan pertumbuhan ekonomi, tidak akan memiliki tenaga kerja yang dipersiapkan untuk pekerjaan yang lebih terampil di masa depan, dan tidak akan bersaing secara efektif dalam ekonomi global (Rokan et al., 2022). Dari uraian di atas peneliti menyimpulkan bahwa begitu pentingnya kualitas kinerja pegawai untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Karena sumber daya manusia tidak terlepas dari kinerja itu sendiri.

Kinerja pegawai rumah sakit yang kurang seringkali berdampak besar pada mutu pelayanan. Pasien akan terlambat mendapatkan pelayanan medis rumah sakit karena prosedur yang panjang, pelayanan yang lambat, dan pasien yang tidak terurus. Manajemen rumah sakit, seperti halnya bisnis lain sering berurusan dengan masalah kinerja. Oleh karena itu, dalam rangka mengimplementasikan berbagai kebijakan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, manajemen harus

mengetahui faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi (Pamungkas et al., 2023)

Terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di antaranya: kemampuan tenaga kerja, motivasi kerja, dukungan yang diterima (kepemimpinan), keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah pelayanan kesehatan (rumah sakit) sebagai salah satu penentu keberhasilan pencapaian misi, visi dan tujuan. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi pelayanan yang jelas terutama terletak pada pelayanan di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan (Setyoadi, 2016).

Menelaah latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan suatu systematic review mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di rumah sakit.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dengan systematic review yaitu suatu metode dengan cara menggabungkan lebih dari satu penelitian dengan topik yang sama dilakukan review untuk ditarik kesimpulan. Database yang relevan didapatkan melalui penelusuran literatur di internet melalui database *Google Scholar*. Kata kunci yang dipakai dalam penelusuran adalah kombinasi antara kata kunci faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di rumah sakit yaitu kompensasi, kepemimpinan, motivasi, budaya kerja, komitmen, lingkungan kerja, pemberian gaji dan pengembangan karir dengan kata kunci kinerja pegawai di rumah sakit.

Artikel pada database *Google Scholar* yang telah teridentifikasi akan diseleksi dengan sistematis. Proses seleksi dimulai judul artikel kemudian dilanjutkan dengan seleksi abstrak artikel dan jika tidak sesuai dihapuskan. Artikel-artikel dengan abstrak yang relevan akan diseleksi berdasarkan pencarian *find full-text*. Artikel penelitian yang dikutsertakan dalam systematic review harus memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi yang jelas. Kriteria inklusi: 1) Artikel meneliti tentang faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di rumah sakit; 2) Lokasi studi di rumah sakit di Indonesia; 3) Artikel harus memberikan informasi mengenai solusi dari masalah

yang didapat. Artikel-artikel diekskusi dengan kriteria berikut: 1) artikel yang tidak tersedia dalam bentuk full text; 2) artikel yang terduplikasi atau riset yang sudah diterbitkan sebelumnya.

HASIL

Fokus utama dari systematic review ini untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di rumah sakit. Berikut adalah tabel proses pencarian artikel dan abstraksi data artikel (Tabel 1 dan 2)

Tabel 1. Proses Pencarian Artikel

<i>Identification</i>	102.000 artikel di identifikasi melalui pencarian data base google scholar	
<i>Screening</i>	60.100 jurnal di skrening melalui judul	
<i>Eligibility</i>	50 jurnal dinilai melauai abstrak untuk kelayakannya	355 dihapuskan berdasarkan abstrak
	35 jurnal di review secara penuh	15 jurnal dihapuskan karena tidak memenuhi inklusi
<i>Included</i>	7 Jurnal termasuk dalam analisis akhir	

Tabel 2. Abstraksi Data Artikel

<i>Author (Year)</i>	<i>Objective</i>	<i>Location</i>	<i>Research Type</i>	<i>Sample</i>	<i>Results/Risk Factor</i>
FoEh et al., (2021)	Mengetahui Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	RSUD S.K. Lerik Kota Kupang	Kuantitatif dengan Metode Sensus	232 Pegawai	Kepemimpinan dan Pelatihan
Nababan et al., (2022)	Menganalisis Factor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Perawat	Rumah Sakit Khusus Mata Smec Medan	Kuantitatif Analitik	44 Perawat	Budaya Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi

Burhannudin et al., (2019)	Menguji pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan	Rumah Sakit Islam Banjarmasin.	Explanatory Research dengan Metode Survei	55 Karyawan Non-Medis	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional
Kevin, (2020)	Menguji pengaruh persepsi dukungan organisasi, budaya organisasi, kompetensi kerja, motivasi kerja dan persepsi peran, terhadap kinerja pegawai.	Rumah Sakit Umum Daerah Pelalawan	Kuantitatif dengan <i>Participant Observation</i>	53 Pegawai Bagian Administrasi Keuangan dan Pelayanan	Budaya Organisasi, Kompetensi, Kerja & Motivasi Kerja
Sudiadnyani et al., (2022)	Diketahui Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan	Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung	Kuantitatif dengan Rancangan <i>Cross Sectional</i>	174 Tenaga Kesehatan	Motivasi, Supervisi dan Pengembangan Karir
Sembiring & Winarto,	Mengetahui dan	Rumah Sakit Milik	Kuantitatif	89 Perawat	Budaya Kerja dan Komitmen

(2020)	Menganalisis Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan	Pemerintah			
Kristiana et al., (2021)	Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Gaji terhadap Kinerja Karyawan	Rumah Sakit Umum (RSU) Islami Mutiara Bunda	Kuantitatif	68	Lingkungan Kerja dan Pemberian Gaji

Dari ke 7 artikel yang direview secara systematic dimana ke 7 artikel tersebut menggunakan jenis penelitian yang sama yaitu kuantitatif dengan metode penelitian yang berbeda namun memiliki tujuan pengukuran yang sama yaitu mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di rumah sakit dengan lama penelitian yang bervariasi menghasilkan faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai rumah sakit diantaranya yaitu (1) kepemimpinan, (2) budaya kerja, (3) disiplin kerja, (4) pelatihan, (5) motivasi, (6) lingkungan kerja, (7) budaya organisasi, (8) komitmen, (9) kompetensi, (10) supervisi, (11) pemberian gaji, (12) pengembangan karir.

PEMBAHASAN

Beberapa penelitian dalam 7 artikel telah dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di rumah sakit. Terdapat 12 variabel yang berpengaruh akan dibahas dalam artikel ini diantaranya (1) kepemimpinan adalah proses memengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Kaitanya dengan faktor

yang mempengaruhi kinerja dijelaskan dalam Penelitian FoEh et al, variable kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini ditunjukkan dengan nilai CR sebesar $3.361 \geq 1.96$ dan nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Interpretasinya adalah apabila kepemimpinan semakin baik maka kinerja pegawai akan semakin baik dan sebaliknya jika kepemimpinan menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun (FoEh et al., 2021).

(2) Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Apabila ada persepsi anggota/bawahan terhadap budaya kerja didalam suatu organisasi maka anggota/bawahan akan merasa puas dalam melakukan satu pekerjaan. Sebaliknya apabila persepsi anggota/bawahan terhadap budaya kerja dalam suatu organisasi tidak baik, maka anggota/bawahan cenderung tidak akan puas terhadap pekerjaannya. Pendapat ini sejalan dengan penelitian Nababan et al menjelaskan bahwa Hasil uji chi-square $0,011 < 0,05$ menunjukkan ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja perawat di RSK Mata Smec Medan tahun 2022 (Nababan et al., 2022).

(3) Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diamanahkan kepadanya. Hal tersebut akan mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga berdampak terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penjelasan ini sejalan dengan penelitian Burhannudin et al menunjukkan hasil Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,245 menunjukkan hubungan positif atau searah dengan kinerja karyawan RSIB. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki hasil signifikan, sehingga hipotesis pertama (H1), yaitu terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin (Burhannudin et al., 2019).

(4) Pelatihan merupakan proses memberikan atau meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta menanamkan sikap kepada pegawai untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang baik serta membantu pegawai untuk mengoreksi dan memperbaiki kekurangan-kekurangan dalam pekerjaannya yang dapat mengakibatkan peningkatan kinerjanya lebih baik. Penjelasan ini sejalan dengan penelitian FoEh et al menjelaskan hasil analisis pembobotan regresi

menunjukkan nilai CR sebesar 10.786 dan dengan probabilitas sebesar 0.001, maka apabila terjadi perubahan kenaikan dan penurunan pada variabel Pelatihan akan mengakibatkan terjadi kenaikan dan penurunan kinerja pegawai RSUD S.K Lerik Kota Kupang. Dalam artian bahwa semakin banyak keterlibatan pegawai dalam kegiatan pelatihan yang diadakan oleh RSUD S.K Lerik atau instansi yang terkait lainnya maka tingkat kemampuan dan pengetahuan akan semakin tinggi yang dapat mempengaruhi kinerja semakin baik (FoEh et al., 2021).

(5) Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk dapat memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tertentu. Seseorang motivasi kerja baik yang tinggi akan melaksanakan kerja yang baik. Pendapat ini sejalan dengan penelitian Nababan et al menjelaskan bahwa Hasil uji chi-square $0,016 < 0,05$ artinya ada pengaruh motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSK Mata Smec Medan tahun 2022 (Nababan et al., 2022).

(6) Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Penjelasan ini sejalan dengan penelitian Kristiana et al menunjukkan hasil nilai $siq\ 0,001 < 0,05$ yang artinya variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Islami Mutiara Bunda. Adapun dari perhitungan nilai regresi didapatkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan sebesar 27,1% (Kristiana et al., 2021).

(7) Budaya organisasi yang kuat akan menumbuhkan kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri perawat sehingga memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan kinerja. Penjelasan ini sejalan dengan penelitian Kevin t hitung $(5,025) > t\ tabel\ (2,012)$ dan p-value $(0,000) < 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi

berpengaruh terhadap kinerja pegawai di bagian administrasi keuangan dan pelayanan pada Rumah Sakit Umum Daerah Pelalawan (Kevin, 2020).

(8) Komitmen karyawan memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana komitmen karyawan merupakan aspek penting sebagai akibat dari mana mereka tampil lebih baik. Karyawan dengan komitmen yang tinggi umumnya mempunyai catatan kehadiran dan kinerja yang baik. Penjelasan ini sejalan dengan penelitian Sembiring & Winarto menunjukkan hasil nilai koefisien regresi komitmen sebesar (0,326) dengan hasil pengujian secara parsial thitung (2,218) > t tabel (1,988) dan sig-t (0,029) < alpha (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di rumah sakit milik pemerintah (Serimbing & Winarto, 2020).

(9) Kompetensi kerja merupakan kondisi yang diperlukan untuk mendukung motivasi kerja dalam menentukan kinerja pegawai. Para pegawai harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik untuk dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan jabatannya dan terampil melaksanakan pekerjaan sehari-harinya akan lebih mudah untuk mencapai kinerja sebagaimana yang diharapkan. Penjelasan ini sejalan dengan penelitian Kevin t hitung (6,901) > t tabel (2,012) dan p-value (0,000) < 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di bagian administrasi keuangan dan pelayanan pada Rumah Sakit Umum Daerah Pelalawan (Kevin, 2020).

(10) Supervisi merupakan upaya untuk membantu pembinaan dan peningkatan kemampuan pihak yang disupervisi agar mereka dapat melaksanakan tugas kegiatan yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif serta supervisi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Penjelasan ini sejalan dengan penelitian Sudiadnyani et al menunjukkan hasil uji statistik p value = 0,0001 < 0,05. sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat hubungan supervise dengan kinerja tenaga kesehatan di RS Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2020 dan Hasil analisis diperoleh nilai OR: 9,516 dengan CI 95% (4,632-19,549). Artinya responden dengan supervisi kurang baik berisiko sebesar 9,516 kali berkinerja kurang baik

dibandingkan dengan responden dengan supervisi kategori baik (Sudiadnyani et al., 2022).

(11) Pemberian gaji akan mempengaruhi terhadap semangat kerja para pegawai/karyawan, Hal ini disebabkan karena gaji masih merupakan faktor motivator yang kuat bagi para karyawan. Maka setiap perusahaan perlu memperhatikan mengenai pemberian Upah/gaji yang diharapkan dari pada karyawan. Dengan pemberian gaji/upah, diharapkan seorang karyawan dapat untuk lebih meningkat kinerjanya dan mempunyai rasa tanggung jawab penuh terhadap tugas yang telah diberikan, sehingga target dari perusahaan dapat terpenuhi. Penjelasan ini sejalan dengan penelitian Kristiana et al menunjukkan hasil nilai $siq\ 0,000 < 0,05$ yang artinya variabel pemberian gaji mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Islami Mutiara Bunda. Adapun dari perhitungan nilai regresi didapatkan bahwa pemberian gaji memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan sebesar 35,7% (Kristiana et al., 2021).

(12) Pengembangan karir tenaga kesehatan sangat berpengaruh pada kinerja. pengembangan karir suatu proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan, karena itu usaha pembentukan sistem pengembangan karir yang dirancang dengan baik dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri dan menyesuaikan kebutuhan anggota dengan tujuan organisasi. Dengan adanya pengembangan karir yang diberikan oleh instansi, dalam hal ini rumah sakit akan berdampak kepada pelayanan yang diberikan tenaga kesehatan kepada pasien. Penjelasan ini sejalan dengan penelitian Sudiadnyani et al menunjukkan hasil analisis regresi logistic multivariat diketahui bahwa faktor yang paling dominan yang berhubungan dengan kinerja yaitu pengembangan karir menunjukkan OR sebesar 4,880 artinya responden yang tidak ada pengembangan karir berpeluang 4,9 kali berkinerja tidak baik dibandingkan dengan responden yang ada pengembangan karir (Sudiadnyani et al., 2022).

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil direview secara systematic mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di rumah sakit didapatkan kesimpulan terdapat 12 yang merupakan faktor yang berpengaruh diantaranya : kepemimpinan, budaya kerja, disiplin kerja, pelatihan, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, komitmen, kompetensi, supervisi, pemberian gaji, pengembangan karir

Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan dari hasil systematic review ini dapat dikaji lebih dalam dan pembenaran teori melalui penelitian di lapangan terkait 12 variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2021). *Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia tahun 2021*.
<https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/11/15/1%0A846/indeks-pembangunan-manusia--ipm--%0AIndonesia-tahun-2021-mencapai-72-29--%0Ameningkat-0-35-poin--0-49-persen--%0Adibandingkan-capaian-tahun-sebelumnya--71-%0A94-.html>
- Burhannudin, Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191–206. <https://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/view/425>
- FoEh, J. E., Meutia, K. I., & Basuki, R. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan RSUD S.K. Lerik Kota Kupang. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 21(3), 275–292. <https://doi.org/10.31599/jki.v21i3.701>
- Iqbal, M. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Aparatur Sipil Negara Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lombok Utara. *Bina Patria*, 16(10), 7639–7646. <https://binapatria.id/index.php/MBI>
- Kevin, A. (2020). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Bagian Administrasi Keuangan Dan Pelayanan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Pelalawan. *Pekbis Jurnal*, 12(2), 95–105.
- Kristiana, A., Syaifulloh, M., & Riono, B. S. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di RSUD Islami Mutiara Bunda. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 104–114. <https://ojs3.umc.ac.id/index.php/VL/article/view/1702>
- Mariani, A.E.A., & Gorda, O. S. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Tenaga Kesehatan. *Jurnal Ekonomi*, 24(2), 193.

<https://doi.org/10.24912/je.v24i2.573>

- Nababan, D., Hamdani, S., & Manurung, J. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Khusus Mata Smec Medan Tahun 2022. *Prosiding Forum Ilmiah* ..., November. <http://jurnal.iakmi.id/index.php/FITIAKMI/article/view/240%0Ahttp://jurnal.iakmi.id/index.php/FITIAKMI/article/download/240/251>
- Pamungkas, G., Tamara, M. D., & Rahmawati, P. (2023). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Petugas Unit Front Office Di Rumah Sakit Ibu Anak Limijati Kota Bandung Tahun 2022. *Jurnal Ilmu Kesehatan Immanuel*, 16(2), 65–72. <https://doi.org/10.36051/jiki.v16i2.191>
- Rokan, M. K., Agus, R., & Dalimunthe, E. R. (2022). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Melalui Etos Kerja Islami Pada Karyawan Rumah Sakit Khusus Ginjal Rasyida Medan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(02), 1489–1495.
- Sembiring, R & Winarto. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Lmiah Methonomi*, 6(1), 2598–9693.
- Setyoadi, K. A. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Gawat Darurat. *Jurnal Kesehatan Mesencephalon*, 2(4), 231–237. <https://doi.org/10.36053/mesencephalon.v2i4.11>
- Sudiadnyani, N., Sary, L., Muhani, N., Amirus, K. & Hasbie, N. F. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2020. *Jurnal Ilmu Kedokteran Dan Kesehatan*, 9(2), 837–843.