INSOLOGI: Jurnal Sains dan Teknologi
https://journal.literasisains.id/index.php/INSOLOGI
ISSN 2828-4984 (Media Online) | ISSN 2828-4992 (Media Cetak)
Vol. 1 No. 6 (Desember 2022) 770-776
DOI: 10.55123/insologi.v1i6.1105

Submitted: 10-11-2022 | Accepted: 14-11-2022 | Published: 30-12-2022

Hubungan *Emotional Intelligence* Terhadap Kinerja Perawat Wanita di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Pirngadi

Romauli Siallagan[1], Rispalina Ritonga[2]
[1,2]Akademi Keperawatan Columbia Asia, Medan, Indonesia
Email:[1]romalagan@gmail.com, [2]rispalinaritonga@gmail.com

Abstract

Nursing staff is an important component in the form of health services in hospitals. The number of female workers tends to work in the social work and health sectors. The performance of nurses in RSUD Dr. Pirngadi Medan City is low. This study aims to analyze the effect of emotional intelligence on female nurses in inpatient installations at RSUD Dr. Pirngadi Medan City, the population in this study were all inpatient nurses at RSUD Dr. Pirngadi Medan City as many as 191 nurses consisting of 14 rooms with a sample of 115 nurses. This study uses an analytical survey with a cross sectional approach which aims to determine how closely the relationship between variables. The data management technique was carried out by means of univariate, bivariate and multivariate analysis using multiple logistic regression tests. The results showed that nurses at RSUD Dr. Pirngadi Medan City with variables with emotional intelligence variables on the performance of implementing nurses at RSUD Dr. Pirngadi Medan City with an OR regression coefficient of 3.797. Suggestions for health services are expected to pay attention to the right policies to be implemented in hospitals related to the welfare of nurses, organize ESQ training activities that aim to further increase emotional intelligence and provide rewards for the performance achieved.

Keywords: *Emotional Intelligence, Performance, Nurse*

Abstrak

Ketenagaan keperawatan merupakan komponen penting dalam bentuk pelayan kesehatan di rumah sakit. Jumlah tenaga kerja wanita cenderung bekerja di bidang pekerja sosial dan bidang kesehatan. Kinerja perawat di RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan rendah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh emotional intelligence perawat wanita di instalasi rawat inap di RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan, populasi dalam penelitian penelitian ini adalah seluruh perawat ruangan rawat inap RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan yaitu sebanyak 191 perawat yang terdiri dari 14 ruangan dengan sampel sebanyak 115 perawat. Penelitian ini menggunakan survei analitik dengan pendekatan cross sectional yang bertujuan untuk mengetahui seberapa erat hubungan antar variable. Teknik pengelolaan data dilakukan dengan cara analisis univariat, bivariat dan multivariate dengan menggunakan uji regresi logistik ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat di RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan dengan variabel dengan variabel *emotional intelligence* terhadap kinerja perawat pelaksana di RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan dengan koefisien regresi OR sebesar 3,797. Saran bagi pelayanan kesehatan diharapkan memperhatikan kebijakan yang tepat untuk diterapkan di rumah sakit yang berhubungan dengan kesejahteraan perawat, menyelenggarakan kegiatan pelatihan ESQ yang bertujuan untuk lebih meningkatkan *emotional intelligence* dan memberikan *reward* terhadap kinerja yang dicapai.

Kata Kunci: Emotional Intellligence, Kinerja, Perawat.

1. PENDAHULUAN

Keterlibatan peran wanita di lingkup pekerjaan sangat tinggi. Peningkatan partisipasi tenaga kerja wanita terjadi pada kurun waktu 1980 dan 2008, yakni dari 50,2% menjadi 51,7% (*International Labour Organization*, 2011). Sumber yang didapatkan dari

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Bureau of Labor Statistic (2016), bahwa jumlah tenaga kerja wanita cenderung bekerja di bidang pekerja sosial dan bidang kesehatan. Salah satu bidang sosial dan kesehatan yang banyak diminati oleh wanita adalah sebagai perawat. Berdasarkan data dari Kemenkes (2015) menyatakan bahwa total tenaga bidan dan perawat di Indonesia sebesar 335.646 orang, dan klasifikasi bidan sebesar 335.646 orang, dengan klasifikasi bidan sebanyak 33% dan klasifikasi perawat sebanyak 66,7%.

Ketenagaan keperawatan merupakan komponen penting dalam bentuk pelayan kesehatan di rumah sakit. Dimana merupakan tenaga profesional yang selama dua puluh empat jam menjadi tuan rumah yang bekerja dalam melayani kebutuhan pasien (Alim, 2019). Perawat adalah sumber daya terpenting dalam mejalankan palayanan suatu rumah sakit, maka perawat dituntut untuk memiliki kemampuan intelektual, komunikasi interpersonal, kemampuan teknis dan moral. Karakteristik perawat yang selalu menjadi penentu arah dan kekuatan bekerja adalah motivasi dan lain-lain seperti: tingkat pengetahuan, keterampilan kerja, kewenangan yang diberikan, nilai inovatif, dedikasi, dan pengabdian masing-masing pada profesi (Wibowo, 2016).

Kinerja perawat merupakan dari hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang diperoleh perawat dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepadanya. Tujuan utamanya adalah untuk memenuhi kebutuhan dan harapan pasien melalui serangkaian kegiatan (Sagherian et al., 2018). Kualitas sebuah rumah sakit berkaitan erat terhadap pelayanan yang diberikan oleh perawat, maka dari itu rumah sakit dituntut memberikan pelayanan yang berkualita (Mariana, 2019).

Upaya dalam meningkatkan kualitas layanan yang terbaik, rumah sakit harus menanamkan komitmen kepada perawat dalam mencapai hasil kerja yang efisien. Asuhan keperawatan merupakan suatu proses terprnting pada penyediaan perawatan yang berkualitas. Penyediaan perawatan yang melebihi harapan pasien dapat mencapai hasil klinis setinggi mungkin dengan sumber daya yang tersedia (Weldetsadik et al., 2019). Kualitas layanan yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja seseorang perawat, menghemat sumber daya dan meningkatkan stabilitas kinerja perawat. Perawat juga merupakan penentu baik atau burukny suatu proses keperawatan secara keseluruhan serta sebagai penentu dalam pencapaian proses asuhan keperawatan yang bermutu. Peran perawat dalam hubungan dengan pasien dirancang sesuai dengan kebutuhan pasien. Oleh karena itu perawat dalam memberikan pelayanan harus sesuai dengan standar yang berlaku di rumah sakit. Perawat alam memberikan pelayanan harus senantiasa dapat memenuhi kebutuhan dan keamanan pasien (Dewi, 2019).

Salah satu sisi yang berdampak pada kinerja adalah *emotional intelligence* (EI) (Uha, 2013). *EI* merupakan suatu kepiawaian dalam hal menstimulasi diri, bersikukuh terhadap frustasi, membenahi kondisi hati, berfikir jernih dan berempati (Rantika, Renny & Sunjoyo, 2010). Diperlukan pengendalian emosi yang baik agar tidak menimbulkan konflik. Perawat yang mempunyai *EI* yang tinggi dapat mencukupi keperluan pasien yang meliputi biologis, sosiologi, spiritual dan psikologis (Anand, Rahul, Perrelli, Roberto, Zhang & Boyong, 2016). Pencapaian kinerja individu dan perusahaan dapat ditentukan dengan EI, sedangkan yang menentukan kinerja dipengaruhi oleh IQ (Black Joyce & Hokanse Hawks, 2014).

Dalam melaksanakan tugas profesional keperawatan, diperlukan sosok perawat yang mempunyai EI yang tinggi sehingga dapat mencukupi keperluan pasien (Rantika, Renny & Sunjoyo, 2010). *EI* harus dimiliki perawat dikarenakan perawat berinteraksi bersama pasien yang memiliki latar belakang budaya dan sifat yang beraneka ragam.

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Keanekaragaman tersebut menuntut perawat untuk mengidentifikasi emosi diri dan orang lain seperti pada pasien dan keluarga pasien hingga dibutuhkan sikap asertif perawat (ketegasan dan keberanian menyatakan pendapat). Apabila tidak mampu dalam memberikan pelayanan pasien secara maksimal, maka pasien tidak puas dengan kinerja perawat (Karetepe, 2012). *EI* juga merupakan suatu kepiawaian dalam hal mengenali dan memahami perasaan, mampu mengontrol emosi sehingga mempermudah untuk membenahi kondisi hati, berfikir jernih dan berempati. Hal ini harus dimiliki perawat dikarenakan perawat berinteraksi bersama pasien yang memiliki latar belakang budaya dan sifat yang beraneka ragam. Keanekaragaman tersebut menuntut perawat untuk mengidentifikasi emosi diri dan orang lain seperti pada pasien dan keluarga pasien hingga dibutuhkan sikap asertif perawat (ketegasan dan keberanian menyatakan pendapat) (Karetepe, 2012).

Penelitian yang dilakukan oleh Kamassi et al., (2019) menyatakan bahwasanya ada pengaruh yang signifikan antara EI terhadap kinerja karyawan. Riset lain yang dilakukan (Jamshed & Majeed, 2019) menjelaskan tingkat profesional dan kinerja seseorang tergantung dengan EI yang dimilikinya karena perawat merupakan yang memberi pelayanan kepada pasien. Sekitar 80% yang merupakan EI merupakan salah satu penentu kesuksesan seseorang dan sekitar 20% adah IQ (Kharismasyah et al., 2021). Maka dari itu tingkat profesionalisme dn kinerja seseorang tergantung dengan EI yang dimilikinya. Apabila perawat merasakan stress, hal tersebut akan berpengaruh buruk kepada klien dan keluarganya yang menjaganya. Stress yang terjadi pada perawat apabila sudah mencapai titik puncak akan dapat mengakibatkan penurunan kinerja perawata (Mharani & Budianto, 2019).

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan peneliti di RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan, Sebagian dari perawat belum mencerminkan dimensi *EI* yang baik seperti tidak tanggap pada keadaan, sulit berkoordinasi, bersikap kasar kepada pasien, kurang menganggap wejangan dari orang lain, sangat bergantung kepada orang lain dan tidak bisa menahan emosi. Dapat berdampak pada prestasi dan kemampuan individu untuk bekerja.

Bersumber pada ulasan acuan pustaka, fenomena di atas, terdapat adanya masalah *emotional intelligence* perawat wanita pelaksana ruang rawat inap di RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan. Peneliti menganggap *emotional intelligence* terhadap kinerja perawat merupakan suatu persoalan yang menarik. Berdasarkan acuan diatas, peneliti untuk dapat dilakukan topik "*emotional intelligence* terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Dr. Pirngadi Medan".

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian survei analitik dengan pendekatan cross sectional. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ada 114 orang perawat pelaksana. Pengambilan sampel dilakukan dalam dua (2) tahap yaitu: tahap pertama dengan menggunakan teknik cluster sampling yaitu pengelompokkan sampel berdasarkan ruangan perawat beker dan tahap kedua merupakan pemilihan anggota sampel yang dilakukan secara concinience sampling dimana subjek dijadikan sampel karena kebetulan dijumpai di tempat dan waktu secara bersamaan pada pengumpulan data.

Perawat yang menjadi sampel pada riset ini dipilih sesuai dengan kinerja inklusi yaitu: 1) perawat yang bekerja minimal 12 bulan; 2) berpendikan minimal DIII

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Keperawatan; 3) bersedia menjadi responen; 4) tidak sedang cuti bekerja maupun cuti dikarenakan tugas belajar; 5) tugas pokok dan fugsi sebagai perawat pelaksana.

Pengumpulan data primer dilakukan secara langsung melalui wawaancara dengan menggunakan alat ukur kuesioner. Pengumpulan data sekunder juga dilakukan melalui dokumen yang diperoleh dari pihak RSUD Kota Makassar yakni lembar rekapan data terkait jumlah ruangan beserta tempat tidur, profil rumah sakit, dan perawat yang bertugas di instalasi rawat inap RSUD Kota Makassar. Pengolahan data menggunakan SPSS dengan analisis data yang digunakan yakni analisis univariat dan analisis bivariate dengan uji *chi-square* terkait motivaso, beban kerja, dan kinerja untuk melihat hubungan antara motivasi dan beban kerja dengan kinerja perawat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui gambaran karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Perawat Wanita di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan (n-115)

Variabel	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Usia		
<21 tahun	3	2,6
21-30 tahun	39	33,9
31-40 tahun	45	39,1
41-50 tahun	27	23,5
>50 tahun	1	0,9
Pendidikan		
D3 Keperawatan	73	63,5
Ners	42	36,5
Masa Kerja		
1-5 tahun	54	46,9
6-10 tahun	22	19,2
>10 tahun	39	33,9
Total	**115**	**100**

Sumber : Data Primer

Hasil penelitian distribusi karakteristik umum responden Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 115 responden, sebagaian besar berada usia produktif yaitu umur 31-40 tahun sebanyak 45 responden (39,1%). Latar belakang pendidikan mayoritas D3 Keperawatan yakni sebanyak 73 responden (63,5%). Lama bekerja responden terbanyak adalah 1-5 tahun yakni sebanyak 54 responden (46,9%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kategori Emotional Intelligence Pada Perawat Wanita di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan (n=115)

Variabel	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Emotional Intelligence		
Tinggi	37	32,2
Rendah	78	67,8
Total	**115**	**100**

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Sumber : Data Primer

Hasil analisis univariat Tabel 2 menunjukkan bahwa berdasarkan variabel emotional intelligence perawat di ruang rawat inap RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan dominan berada pada kategori rendah yaitu sebesar 67,8%.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat Wanita di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan (n=115)

No	Kategori Kinerja	F	%
1	Baik	36	31,3
2	Tidak Baik	79	68,7
	Total	115	100,0

Sumber : Data Primer

Berdasarkan Tabel 3, diatas diperoleh bahwa kategori kinerja perawat pelaksana di RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan dominan tidak baik sebesar 79 orang (68,7%) .

Tabel 4. Tabel Silang (*Crosstab*) Hubungan *Emotional Intelligence* dengan Kinerja Perawat wanita di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan

No	*Emotional Intelligence*	Kinerja Perawat				Total		χ^2	P Value
		Baik		Tidak Baik					
		f	%	F	%	F	%		
1	Tinggi	28	11,6	9	25,4	37	100	49,943	0,000
2	Rendah	8	24,4	70	53,6	78	100		

Berdasarkan tabel, diketahui bahwa dari 37 orang *emotional intelligence* tinggi terdapat kinerja baik sebesar 11,6% dan kinerja buruk sebesar 9 orang (25,4%). Kemudian dari 78 orang dengan *emotional intelligence* rendah terdapat kinerja perawat baik sebanyak 8 orang (24,4%) dan kinerja buruk sebesar 70 orang (53,6%). Berdasarkan uji *chi square* didapat nilai p=0,000<α=0,05 berarti Ho ditolak artinya terdapat hubungan *emotional intelligence* dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan.

Pembahasan

Menurut Goleman bahwa *emotional intelligence* adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa. *Emotional intelligence* sangat dibutuhkan oleh perawat, sebab perawat selalu berhubungan dengan pasien yang latar belakang budaya dan sifatnya berbeda.

Selain harus memiliki sikap telaten serta penuh perhatian, perawat harus selalu bersedia menolong dengan penuh semangat, maka diperlukan pula kesediaan untuk selalu mengikuti segala yang ada hubungannya dengan masalah pelayanan kesehatan pada umumnya. Seorang perawat yang tidak mempunyai *emotional intelligence* yang tinggi dapat ditandai dengan sikap emosi yang tinggi, cepat bertindak berdasarkan emosi, pemurung dan tidak sensitif dengan perasaan dan kondisi orang lain.

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Emotional intelligence rendah pada perawat dapat dipengaruhi oleh karakteristik usia perawat yang sebagian besar < 41-50 tahun, dapat disimpulkan usia responden mayoritas tergolong dalam usia dewasa muda, sehingga tingkat *emotional intelligence* masih dalam tahap perkembangan, karena *emotional intelligence* berkembang sejalan dengan pertambahan usia. Hal in sesuai dengan hasil penelitian Fariselli, Ghini dan Freedman (2006) bahwa orang yang lebih tua mungkin lebih tinggi dalam *emotional intelligence*, penemuan ini menunjukkan *emotional intelligence* adalah kemampuan berkembang, ada kemungkinan bahwa semakin bertambahnya pengalaman hidup dan emosional semakin matang akan berkontribusi pada *emotional intelligence*.

Selain usia, faktor pendidikan juga dapat mempengaruhi tingkat kecerdasan emosi, dari data karakteristik pendidikan responden mayoritas berpendidikan DIII Keperawatan yaitu 63,5%, sedangkan Ners hanya 36,5%, responden dengan pendidikan S1 Keperawatan cenderung lebih tinggi tingkat *emotional intelligence* dibandingkan dengan pendidikan DIII Keperawatan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Tukijan dan Harnoto (2010) yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi *emotional intelligence*. Hal ini dapat disebabkan semakin bertambah tingkat pendidikan perawat maka akan semakin banyak pengalaman dan wawasan yang didapat oleh perawat sewaktu dibangku perkuliahan baik yang menyenangkan maupun yang buruk yang akan berdampak dalam cara berpikir, bersikap maupun cara berperilaku, sehingga dapat terlihat penyesuaian dan pengalamannya di dunia pekerjaan. Pendidikan dapat menjadi salah satu sarana belajar individu untuk mengembangkan *emotional intelligence*. Individu mulai dikenalkan berbagai bentuk emosi dan bagaimana mengelolanya.

Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa *emotional intelligence* dapat membuat perawat memahami perasaan orang lain seperti rekan sekerjanya dan dapat merespon orang lain lebih baik. Individu yang memiliki *emotional intelligence* yang tinggi dapat melaksanakan perilaku menolong karena *mood* yang baik yang merupakan hasil dari *emotional intelligence* yang tinggi memperkuat perilaku tersebut. *Emotional intelligence* mengacu pada kemampuan untuk mempersepsikan, mengontrol, dan mengevaluasi emosi. *Emotional intelligence* memainkan peran penting dalam menolong perawat untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dinamis dalam lingkungan bisnis. Para perawat butuh untuk meningkatkan *emotional intelligence* mereka yang akan meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

4. KESIMPULAN

Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *emotional intelligence* dengan kinerja perawat di RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan dengan nilai OR sebesar3,797. Hal ini membuktikan bahwa perawat yang memiliki *emotional intelligence* yang rendah akan semakin menurunkan kualitas kinerja perawat.

REFERENCES

Anand, R., Perrelli, R., & Zhang, B. (2016). South Africa's Exports Performance: Any Role for Structural Factors. IMF Working Paper WP/16/24. *International Monetary Fund*. ISSN: 9781475594003/1018-5941.

Alim, A., Tangdilambi, N., & Badwi, A. (2019). Hubungan Kualitas Pelayanan Kesehatan terhadap Kepuasan Pasien Rawat Jalan di RSUD Makassar. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS Dr. Soetomo*, *5*(2), 165-181 https://doi.org/10.29241/jmk.v5i2.164

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Black, J, M., & Hawks, J. H. (2014). *Medical Surgical Nursing*, 2. Jakarta: Salemba Medika.

Bureau of Labor Statistic. (2016). Employer-reported workplace injuries and illnesses - 2016. Washington D.C: US Department of Labor. Diakses dari website: https://www.bls.gov/news.release/archives/osh_11092017.pdf. pada tanggal 18 Agustus 2020.

Dewi, K. T. S. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Perawat. *Artha Satya Dharma*, *12*(2), 167–176. http://ojs.stie-satyadharma.ac.id/ojs/index.php/ASD/article/view/14/17

ILO. (2011). Lembar Fakta: Inklusi Penyandang Disabilitas Indonesia.

Jamshed, S., & Majeed, N. (2019). Relationship between Team Culture and TeamPerformance Through Lens of Knowledge Sharing and Team EmotionalIntelligence. *Journal of Knowledge Management*, *23*(1), 90–109. https://doi.org/10.1108/JKM-04-2018-0265

Kamassi, A., Boulahlib, L., Abd Manaf, N. H., & Omar, A. (2019). Emotional Labour Strategies and Employee Performance: The Role of Emotional Intelligence. *Management Research Review*, *43*(2), 133–149. https://doi.org/10.1108/MRR-03-

2019-0097

Karatepe., Osman, M. & Tekinkus, M. (2012). The Effects of Work Family Conflict, Emotional Exhaustion, and Intrinsic Motivation on Job Outcomes of Front Line Employees. *International Journal of Bank Marketing*. Vol. 24, 3: 173-193. http://dx.doi.org/10.1108/02652320610659021.

Kementrian Kesehatan. (2015). *Pedoman Penyelenggaraan Pelayanan Rumah sakit*. Jakarta: Kemenkes.

Kharismasyah, A.Y., Tata, E. E. T. N., & Aldiansyah, T. A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, *Organizational Citizenship Behavior*, Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Perawat RSUD Majenang. *Manajemen*, *15*(1), 142–154.https://doi.org/10.24127/jm.v15i1.595

Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal of Management Review*, *3*(2), 327– 332. https:// doi.org/10.25157/mr.v3i2.2614

Mariana, D. (2019). Hubungan Kualitas Pelayanan Keperawatan Rawat Inap dengan Proses Pengambilan Keputusan Pasien untuk Memilih Rumah Sakit. *Jurnal Ilmiah Multi Science Kesehatan*, *10*(2), 145–162.https://doi.org/10.17605/OSF.IO/P28VG

Rantika., Renny., & Sunjoyo. (2010). Pengaruh Konflik Kerja Keluarga Terhadap Komitmen Orgaisasional yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Profesi Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Moewardi Surakarya. *Published on Proceeding of Seminar Akbar Forum Manajemen Indonesia*. Management; Future Challenge. Diunduh dari website: https://e-journal.unair.ac.id/JMTT/article/viewFile/2418/1773 pada tanggal 10 Oktober 2020.

Sagherian, K., Steege, L. M., Geiger-Brown, J., & Harrington, D. (2018). The Nursing Performance Instrument: Exploratory and Confirmatory Factor Analyses in Registered Nurses. *Journal of Nursing Research*, *26*(2), 130-137. https://doi.org/10.1097/jnr.0000000000000215

Tukijan dan Harnoto. 2012. Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Berimplikasi Pada Kinerja (Studi Faskel Ekonomi Pnpm Mandiri Perkotaan Di Jawa Tengah). Jurnal EKOBIS. Vol 3 No. 12

Uha, Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan kinerja*. Jakarta: Kencana.

Weldetsadik, A. Y., Gishu, T., Tekleab, A. M., Mekonnen Asfaw, Y., Girma Legesse, T., & Demas, T. (2019). Quality of Nursing Care and Nurses' Working Environment in Ethiopia: Nurses' and Physicians' Perception. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, *10*, 131–135. https://doi.org/10.1016/j.ijans.2019.03.002

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. PT. Rajagrafindo Persada Jakarta – 14240.

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)