



Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Haji Medan

Niko Daniel Pakpahan¹, Dina Sarah Syahreza²

^{1,2}Universitas Negeri Medan, Medan, Indonesia

*Corresponding author

E-mail addresses: dinassyahreza@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received May 22, 2025

Revised June 02, 2025

Accepted June 11, 2025

Available online June 12, 2025

Kata Kunci:

Motivasi kerja; lingkungan kerja; kinerja perawat; rumah sakit

Keywords:

Work motivation; work environment; nurse performance; hospital management



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Sagita Akademia Maju.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Haji Medan. Kinerja perawat menjadi faktor strategis dalam mendukung efisiensi dan efektivitas pelayanan kesehatan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh meningkatnya tingkat absensi dan rendahnya motivasi kerja serta lingkungan kerja yang belum kondusif, berdampak pada menurunnya kinerja perawat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausal komparatif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Haji Medan sebanyak 150 orang, dengan sampel 109 orang yang diambil menggunakan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Selain itu, secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Faktor-faktor seperti kepuasan kerja, pengakuan, hubungan sosial di tempat kerja, fasilitas, serta kondisi fisik menjadi indikator penting dalam memengaruhi motivasi dan lingkungan kerja yang berdampak pada kinerja.

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of work motivation and work environment on nurses' performance at Haji Hospital Medan. Nurse performance is a strategic factor that supports the efficiency and effectiveness of healthcare services. The research is motivated by an increase in absenteeism rates, low work motivation, and a less conducive work environment, all of which have contributed to decreased performance among nurses. This quantitative research applies a causal-comparative method. The population includes all nurses at Haji Hospital Medan (150 nurses), with a sample of 109 respondents selected using simple random sampling. Data were collected using validated and reliable questionnaires. The results indicate that both work motivation and work environment individually and jointly have a significant positive effect on nurse performance. Key indicators such as job satisfaction, recognition, interpersonal relationships at the workplace, available facilities, and physical working conditions are found to be influential in shaping motivation and the overall work environment, which in turn impact performance. The study concludes that enhancing work motivation and creating a supportive work environment are essential strategies for improving nurse performance. These findings provide valuable insights for hospital management in designing effective and sustainable human resource development policies and practices.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah kunci keunggulan tidak mudah ditiru oleh entitas berbeda. Peran para pegawai di kantor memiliki signifikansi yang tinggi, karena dapat meningkatkan efisiensi serta kerapian dalam pelaksanaan pekerjaan administrasi (Rizal et al. 2023). Dengan demikian, pengembangan dan pengelolaan

kemampuan kerja perawat menjadi aspek krusial dalam menunjang keberhasilan organisasi, karena selain teknologi dan dana, sumber daya manusia pada konteks ini perawat menjadi kunci utama dalam mendorong kemajuan kelompok kerja.

Kinerja perawat merupakan faktor krusial dalam menentukan kualitas layanan kesehatan di rumah sakit. Perawat tidak hanya berperan sebagai pelaksana tindakan medis, tetapi juga sebagai ujung tombak pelayanan langsung kepada pasien. Oleh karena itu, peningkatan kinerja perawat menjadi prioritas dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor kesehatan. Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja perawat antara lain adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Motivasi kerja memiliki peran penting dalam mendorong perilaku positif karyawan, termasuk dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Motivasi dapat bersumber dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik, seperti kepuasan kerja, pengakuan, dan peluang pengembangan karier. Tanpa motivasi yang memadai, kinerja optimal sulit dicapai.

Selain itu, lingkungan kerja yang sehat dan kondusif juga terbukti memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Lingkungan kerja yang mendukung secara fisik dan psikososial dapat meningkatkan kenyamanan, semangat, serta loyalitas perawat dalam menjalankan tugasnya. Faktor seperti fasilitas kerja, hubungan interpersonal, dan dukungan manajerial turut menentukan persepsi individu terhadap tempat kerja.

Rumah Sakit Haji Medan, sebagai institusi pelayanan kesehatan publik, menghadapi tantangan dalam mengelola tingkat absensi, disiplin, dan tanggung jawab perawat. Data menunjukkan adanya peningkatan ketidakhadiran serta penurunan motivasi dan kenyamanan lingkungan kerja. Fakta ini menunjukkan urgensi untuk meneliti sejauh mana motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Tinjauan Pustaka

Kinerja Perawat

Kinerja perawat didefinisikan sebagai kemampuan dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas, aman, serta sesuai standar profesi. Morrison & Symes (2023) menyatakan bahwa kinerja perawat mencakup penerapan pengetahuan klinis, keterampilan teknis, dan komunikasi interpersonal, yang seluruhnya diarahkan untuk meningkatkan hasil kesehatan pasien. Butarbutar et al. (2021) menambahkan bahwa kinerja juga diukur melalui tingkat kepatuhan terhadap prosedur kerja dan mutu layanan. Sementara menurut Orem (2023), kinerja perawat adalah implementasi dari kemampuan profesional untuk mendukung kemandirian pasien.

Menurut Pearson et al. (2024), terdapat beberapa faktor utama yang memengaruhi kinerja perawat, antara lain:

1. Kesejahteraan Psikologis dan Emosional, seperti tingkat stres dan burnout.
2. Lingkungan Kerja, termasuk rasio perawat-pasien, fasilitas, dan peralatan.
3. Motivasi Manajerial, yang mencakup dukungan dari pimpinan.
4. Pelatihan Berkelanjutan, untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.
5. Budaya Organisasi, yang mencakup komunikasi dan kerja tim.

6. Kesehatan Fisik, sebagai dasar kapasitas kerja perawat

Menurut Stone (2021), tujuan utama dari kinerja perawat adalah meningkatkan keselamatan pasien dan efisiensi sistem perawatan. Indikator kinerja menurut Bandura (2023) meliputi:

1. Mutu dan Kuantitas Kerja
2. Tanggung Jawab dan Kolaborasi
3. Inisiatif
4. Kepatuhan terhadap SOP
5. Kepuasan Pasien dan Profesionalisme

Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Ryan & Deci (2023) adalah proses yang mendorong seseorang untuk melakukan tugas berdasarkan kebutuhan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan. Latham & Locke (2023) menjelaskan bahwa motivasi kerja erat kaitannya dengan penetapan tujuan, sementara Kahn (2023) menghubungkannya dengan kondisi psikologis yang memengaruhi keterlibatan perawat dalam pekerjaan mereka.

Locke & Latham (2023) menyebutkan beberapa tujuan utama motivasi kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja perawat.
2. Meningkatkan kepuasan kerja serta keseimbangan hidup.
3. Mengurangi turnover.
4. Mendorong inovasi dan kreativitas.
5. Meningkatkan kepatuhan terhadap kebijakan.

Menurut Rhoades & Eisenberger (2022), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi:

1. Work-life balance
2. Kesejahteraan fisik dan mental
3. Kesempatan pengembangan karir
4. Pengakuan dan apresiasi
5. Kepemimpinan dan gaya manajerial
6. Kompensasi
7. Makna pekerjaan
8. Otonomi dan partisipasi dalam pengambilan keputusan

Menurut Lu et al. (2024), indikator motivasi kerja meliputi:

1. Kepuasan kerja
2. Komitmen dan keterlibatan
3. Pengakuan dan penghargaan
4. Peluang pengembangan profesional
5. Kesejahteraan mental dan fisik
6. Hubungan sosial di tempat kerja
7. Keseimbangan kerja dan hidup

Lingkungan Kerja

Cox & Griffiths (2022) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai gabungan elemen fisik, sosial, dan organisasi yang mempengaruhi kesejahteraan serta performa individu. Landsbergis & Schnall (2021) menyebutnya sebagai kondisi tempat kerja yang mempengaruhi efisiensi dan kesehatan pekerja.

Jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik
Lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, suhu, kebisingan, ventilasi, warna ruang, kebersihan, dan ergonomi.
2. Lingkungan Kerja Non-fisik
Lingkungan kerja non-fisik mencakup budaya organisasi, kepemimpinan, komunikasi, kebijakan internal, kerja sama tim, dan pengembangan diri.

Menurut Grant (2023) dan Tepper (2023), faktor-faktor lingkungan kerja antara lain adalah :

1. Desain ruang kerja
2. Kebersihan dan ventilasi
3. Penerangan dan suhu
4. Jaminan keselamatan kerja
5. Dukungan sosial dan kepemimpinan
6. Teknologi dan sumber daya kerja
7. Kebijakan pengembangan SDM dan pelatihan
8. 3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Davis (2020) menyebutkan indikator lingkungan kerja, antara lain :

1. Kondisi fisik dan ergonomis
2. Kepemimpinan yang mendukung
3. Kesempatan pengembangan diri
4. Hubungan sosial di tempat kerja
5. Fasilitas dan sumber daya pendukung
6. Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi

2. METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Haji Medan pada Maret hingga April 2025 dengan pendekatan kuantitatif dan desain kausal-komparatif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat. Populasi penelitian adalah seluruh perawat aktif yang berjumlah 150 orang, dengan sampel sebanyak 109 responden yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui angket tertutup, observasi lapangan, dan studi dokumentasi. Instrumen penelitian dikembangkan berdasarkan indikator teoritis dari masing-masing variabel: motivasi kerja (kepuasan kerja, komitmen, pengakuan, pengembangan profesional, dan hubungan kerja), lingkungan kerja (kondisi fisik, kepemimpinan, pengembangan

diri, hubungan sosial, dan fasilitas), serta kinerja perawat (mutu, kuantitas, tanggung jawab, kolaborasi, dan inisiatif).

Sebelum digunakan, instrumen diuji validitasnya menggunakan korelasi Pearson dan reliabilitasnya dengan Cronbach's Alpha, yang seluruhnya memenuhi kriteria. Skala pengukuran yang digunakan adalah Likert 5 poin. Teknik analisis data mencakup uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), dilanjutkan dengan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara simultan maupun parsial. Uji signifikansi dilakukan melalui uji t dan uji F, dengan pengolahan data menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis

Hasil merupakan bagian utama artikel ilmiah, berisi : hasil bersih tanpa proses analisis data, hasil pengujian hipotesis. Hasil dapat disajikan dengan table atau grafik, untuk memperjelas hasil secara verbal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja perawat (Y) di Rumah Sakit Umum Haji Medan. Data yang diperoleh dari 109 responden diolah menggunakan regresi linier berganda setelah melalui uji asumsi klasik. Seluruh data dinyatakan memenuhi syarat normalitas, tidak terjadi multikolinearitas, dan tidak mengandung heteroskedastisitas, sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda:

Variabel Independen	Koefisien Regresi (β)	t-hitung	Sig. (p)
Motivasi Kerja (X1)	0,378.	4,213	0,000
Lingkungan Kerja (X2)	0,421	4,861	0,000
Konstanta	3,122	-	-
R ² (Koef. Determinasi)	0,562	-	-
F-hitung	68,103	Sig 0,000	

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk kedua variabel bebas (X1 dan X2) masing-masing adalah 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa secara parsial, baik motivasi kerja maupun lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Nilai t-hitung juga menunjukkan angka yang lebih besar dari t-tabel, memperkuat validitas hasil tersebut.

Selain itu, nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,562 menunjukkan bahwa sebesar 56,2% variasi kinerja perawat dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja, sementara sisanya (43,8%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak

dibahas dalam penelitian ini seperti beban kerja, stres kerja, kompetensi, dan gaya kepemimpinan.

Temuan ini diperkuat oleh data pra-survei dalam penelitian, di mana hanya 41% perawat menyatakan memiliki motivasi kerja yang baik dan hanya 40% yang menilai lingkungan kerja mereka mendukung. Ini mengindikasikan perlunya perhatian lebih dalam peningkatan kedua aspek tersebut untuk mendukung peningkatan kinerja perawat secara keseluruhan.

Diskusi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Temuan ini selaras dengan pendapat Ryan & Deci (2023) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan energi pendorong utama dalam pencapaian performa kerja. Perawat yang memiliki dorongan intrinsik, seperti komitmen terhadap profesi dan kepuasan pribadi dalam bekerja, cenderung lebih bertanggung jawab dan antusias dalam menjalankan tugas. Demikian pula dengan motivasi ekstrinsik seperti penghargaan, pengakuan, dan peluang promosi, yang terbukti efektif dalam mendorong produktivitas perawat.

Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, sebagaimana dibuktikan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,421. Lingkungan kerja yang bersih, aman, serta didukung oleh hubungan sosial yang harmonis dan kepemimpinan yang suportif menciptakan suasana kerja yang nyaman. Hal ini sesuai dengan pendapat Cox & Griffiths (2022) dan Grant (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik meningkatkan kesehatan mental, menurunkan stres kerja, dan memfasilitasi kerja tim yang efektif.

Penelitian ini juga menemukan bahwa pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja perawat. Kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam mendorong kinerja yang optimal. Misalnya, motivasi kerja tinggi tidak akan maksimal tanpa dukungan lingkungan kerja yang memadai. Begitu juga sebaliknya, lingkungan kerja yang kondusif akan sia-sia tanpa adanya dorongan dari dalam diri individu. Temuan ini memperkuat teori sistem terbuka dalam organisasi, bahwa kinerja merupakan hasil dari interaksi antara individu dan lingkungannya.

Menariknya, data pra-survei menunjukkan bahwa beberapa aspek penting masih perlu dibenahi, seperti rendahnya kepuasan terhadap kompensasi, minimnya dukungan dari pimpinan, kurangnya kesempatan pengembangan diri, dan adanya hubungan kerja yang kurang harmonis. Hal ini menegaskan bahwa meskipun pengaruh motivasi dan lingkungan kerja signifikan secara statistik, masih terdapat ruang besar untuk perbaikan dalam aspek praktis di lapangan.

Dengan demikian, rumah sakit sebagai organisasi layanan publik perlu menyusun strategi manajerial yang lebih menyentuh aspek kesejahteraan psikologis dan profesionalisme perawat. Upaya tersebut bisa berupa pelatihan berkelanjutan, penghargaan berbasis kinerja, komunikasi efektif antara atasan dan bawahan, serta penyediaan fasilitas kerja yang mendukung. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan kebijakan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia khususnya tenaga keperawatan.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Haji Medan, ditemukan bahwa rendahnya motivasi dan kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung berdampak negatif terhadap kualitas kinerja perawat. Hal ini terlihat dari tingginya tingkat ketidakhadiran, rendahnya tanggung jawab serta inisiatif perawat, serta lemahnya kerjasama antar rekan kerja. Hasil pra-survei juga menunjukkan bahwa mayoritas perawat merasa kurang dihargai, tidak nyaman dengan lingkungan kerja, serta minimnya kesempatan pengembangan diri. Kondisi ini menunjukkan pentingnya motivasi dan suasana kerja yang baik sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja individu di lingkungan rumah sakit.

Sebagai saran, pihak manajemen Rumah Sakit Haji Medan perlu mengambil langkah konkret dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung melalui peningkatan fasilitas kerja, pencahayaan, ventilasi, serta memperkuat komunikasi dan penghargaan dari atasan. Di samping itu, peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan dengan menyediakan insentif, pengakuan atas kinerja, pelatihan berkelanjutan, dan peluang pengembangan karier. Kombinasi dari lingkungan kerja yang sehat dan motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas serta profesionalisme perawat dalam menjalankan tugasnya.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Marna, A. B. (2023). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2023. *LPPM : Jurnal Ilmiah Kesehatan Promotif*, 3-9.
- Agustina Susasnti, M. Y. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Deli Serdang Tahun 2018. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSIS)* 3 (2), 165-174.
- Agustinus Hilarius Himamosa, A. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ende. *Jurnal Neraca Manajemen, Ekonomi* 8(9), 1-10.
- Akfini Husnul Khotimah, D. I. (2023). Pengaruh Asuhan Keperawatan Keluarga Dengan Model Orem Terhadap Self-Care Pada Pasien Hipertensi Dan Diabetes: Case Report. *Jurnal Riset Ilmiah*, 2758-2767.
- Badzaly, F. N. (n.d.). Pengaruh Penerapan Total Quality Management, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Material. *Jurnal Riset Akuntansi* 1 (2), 66-71.
- Desfrianda Ramadhana, W. P. (2024). Hubungan Antara Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil. *Journal of Healcare Technologi and Medicine* 10 (2), 224-237.
- Dinda Andini, Y. R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series : Accountancy* 3 (1), 323-329.
- Elvira, S. S. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD Kabupaten Majene. *Manarang : Jurnal Manajemen dan Bisnis* 2(1), 31-10.

- Eriq Yusuf, R. I. (2023). Peran Psychological Meaning dan Dukungan Organisasi Sebagai Pemediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* 16 (3), 221-238.
- Erma Widyastuti, R. R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora* 1 (1), 40-47.
- Fatimah Fauzi Basalamah, R. A. (2021). The Influence of Work Fatigue, Work Stress, Work Motivation and Workload on Nurse Performance in Makassar City Hospital. *An Idea Health Journal* 1(2), 67-86.
- Fitria Mahu, F. M. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Al-Fatah Ambon. *Indo-Fintech Intellectuals : Journals of Economics and Business* 2 (2), 96-111.
- Hassira.k, K. K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 2380-2368.
- Hendrian Yonata, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Trunojoyo Sumber Listrundo. *JIKB: Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 102-115.
- K. A. Miskiani, I. W. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Disiplin Kerja. *Prospek : Jurnal Manajemen dan Bisnis* 2 (2), 129.
- Karmadi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta. *Avicenna Journal of Health Research* 2 (2), 63-74.
- Khafifah Puja Atmalia, S. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Rawat Inap RS YARSI Jakarta 2023. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSI)* 7(2), 144-152.
- L. P. Rismayanti, N. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSU Kertha di Tengah Pandemi Covid-19. *Bisma : Jurnal Manajemen* 7(2), 174-180.
- Lisa Utami, F. D. (2024). Analisis Indeks Aiken Untuk Mengetahu Validitas Isi Instrumen Scientific Habits of Mind. *Journals of Research and Education Chemistri (JREC)*, 59-67.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Meily Sumarni, Z. T. (2022). Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai di PT. PLN (Persero) Divisi Sistem dan Teknologi Informasi Operasional Sumatera. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 5 (2), 13171334.
- Sang Made Dwi Budhi Arsana, I. N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Kerja dan Imbalan Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. *Jurnal EMAS*, 1304-1322.
- Solehudin, S. S. (2023). Analisis Penerapan Identifikasi Pasien. *Journal of Educational Innovation and Public Health* 1 (1), 85-95.
- Sugiono. (2016-2017-2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RND*. Alfabeta.

- Wardani. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kayarwan Rekam Medis di Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang. *Jurnal Kesehatan Hesti Wira Sakit* 8(1).
- Waryantini, S. M. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Melakukan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit. *Jurnal Ilmiah Healthy*, 1-57.