

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BEBAN KERJA, KOMPENSASI, MOTIVASI, PERILAKU KERJA INOVATIF DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PERAWAT DI RS BHAYANGKARA TK. I**

## **PUSDOKKES POLRI**

**Linda Rosalina P<sup>1</sup>, Cicilia Windiyaningsih<sup>2</sup>, Yaya Aria Santosa<sup>3</sup>**

**Universitas Respati Indonesia**

[lindarosalinapdrmars@yahoo.com](mailto:lindarosalinapdrmars@yahoo.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, Kompensasi, Motivasi, Perilaku Kerja Inovatif dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Perawat di RS Bhayangkara Tk. I PUSDOKKES Polri. Dengan menggunakan desain *cross-sectional* melibatkan pengukuran variabel Independen & Dependen. Pendekatan deskriptif kuantitatif dengan sampel perawat sebanyak 116 karyawan di RS Bhayangkara Tk. I PUSDOKKES Polri. Teknik yg dipakai ialah *accidental* sampling. Pengolahan data menggunakan *IBM SPSS Versi 27*. Hasil dari penelitian menunjukkan secara parsial terdapat hubungan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, Kompensasi, Motivasi, Perilaku Kerja Inovatif dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja perawat di RS Bhayangkara Tk. I PUSDOKKES Polri, dengan masing – masing nilai *p-value*  $0,000 < 0,05$  pada uji *Pearson Product Moment*. Begitu juga secara simultan, antara Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, Kompensasi, Motivasi, Perilaku Kerja Inovatif dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja perawat di RS Bhayangkara Tk. I PUSDOKKES Polri dengan nilai *p-value (2-sided)* sebesar 0,000 pada hasil uji Anova dalam analisis multivariat. Nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0.936 menunjukkan bahwa sekitar 93.6% variasi dalam Kinerja perawat dapat dijelaskan oleh variasi dalam keenam variabel independen tersebut. Saran kepada manajemen RS diperlukan komitmen organisasi dalam bentuk kebijakan, pelatihan, dan alokasi sumber daya. Implikasinya tidak hanya akan berdampak pada peningkatan kinerja perawat tetapi juga pada kepuasan pasien, reputasi organisasi, dan pengembangan karir perawat itu sendiri

Kata kunci: *cross-sectional*, *accidental* sampling, *Chi – Square*, *Pearson Product Moment*, Anova

### **Abstract**

This study analyzes the Influence of Transformational Leadership, Workload, Compensation, Motivation, Innovative Work Behavior, and Job Satisfaction on Improving Nurse Performance at Bhayangkara Hospital PUSDOKKES Polri. Using a cross-sectional design involving the measurement of Independent & Dependent variables. A quantitative descriptive approach with a sample of 116 nurses at Bhayangkara Hospital PUSDOKKES Polri. The technique used was accidental sampling data processing using IBM SPSS Version 27. The results of the study showed that partially there was a significant relationship between Transformational Leadership, Workload, Compensation, Motivation, Innovative Work Behavior, and Job Satisfaction on nurse performance at Bhayangkara Hospital Level I PUSDOKKES Polri, with each *p-value* of  $0.000 < 0.05$  in the *Pearson Product Moment* test. Likewise, simultaneously, between Transformational Leadership, Workload, Compensation, Motivation, Innovative Work Behavior, and Job Satisfaction on nurse performance at Bhayangkara Hospital PUSDOKKES Polri with a *p-value (2-sided)* of  $0.000 < 0.05$  on the results of the ANOVA test in

multivariate analysis. The R Square ( $R^2$ ) value of 0.936 indicates that around 93.6% of the variation in employee performance can be explained by variations in the six independent variables. Suggestions to hospital management require organizational commitment in the form of policies, training, and resource allocation. The implications will not only have an impact on improving nurse performance but also on patient satisfaction, organizational reputation, and career development of the nurses themselves

Keywords: cross-sectional, accidental sampling, Chi-Square, Pearson Product Moment, Anova mempengaruhi kinerja karyawannya (Sri Fitriani, 2018).

## PENDAHULUAN

Di era teknologi ini rumah sakit merupakan badan atau lembaga yang tidak hanya berfungsi sosial tetapi juga memiliki fungsi bisnis. Dari segi bisnis, rumah sakit memerlukan pengelolaan yang berdasar pada manajemen badan usaha. Perkembangan rumah sakit yang sifatnya bisnis membutuhkan modal yang besar dalam menjalankan kebutuhan operasionalnya. Misalnya, dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan, baik pelayanan medis maupun non medis (Martynyuk et al., 2024). Peningkatan kualitas pelayanan kesehatan kepada pasien misalnya akan membuat pasien nyaman dan puas. Kualitas pelayanan ini tidak terlepas dari kinerja karyawan sebagai sumber daya utama dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Kinerja karyawan yang baik akan berdampak langsung pada kepuasan pasien, efisiensi operasional, serta reputasi rumah sakit. Oleh karena itu, rumah sakit perlu memperhatikan berbagai faktor yang

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, sosok pemimpin sangat menentukan dalam mengarahkan sikap dan perilaku pribadi seseorang untuk dapat bersikap dan berperilaku sesuai dengan aturan yang ditentukan dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Dalam memimpin karyawannya para pemimpin memiliki berbagai metode dalam memimpin, salah satunya mereka memakai kepemimpinan transformasional. Menurut (Robbins & Judge, 2015), pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.

Selain faktor kepemimpinan, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh beban kerja, beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, berdampak negatif pada kinerja dan kepuasan karyawan (Shah, 2019). Gejala-gejala yang sering muncul akibat beban kerja berlebihan antara lain

adalah sikap yang kurang ramah kepada pasien, sering terlambat, dan penurunan kualitas pelayanan (Rahma et al., 2021).

Kepuasan kerja juga menjadi aspek krusial yang mempengaruhi keberhasilan rumah sakit, Pegawai yang puas cenderung lebih produktif, loyal, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan berbagai masalah, seperti tingginya tingkat absensi, rendahnya produktivitas, dan meningkatnya angka turnover (Maulidah et al., 2022). Organisasi harus memperhatikan kesejahteraan para karyawannya, salah satu caranya adalah dengan adanya sistem balas jasa yang seimbang serta dinamis. Melalui sistem balas jasa tersebut, diharapkan adanya kepuasan kerja bagi pegawai. Pegawai tentu saja mengharapkan adanya timbal balik berupa penghargaan atas kontribusi yang dilakukannya terhadap organisasi (Katabalo & Mwita, 2024). Penghargaan yang diharapkan perawat dalam bentuk program kompensasi yang sesuai misalnya yang langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, pensiun, cuti, pendidikan dan lain sebagainya. Pemberian penghargaan yang layak dapat meningkatkan motivasi kerja

perawat untuk berusaha lebih keras dan meningkatkan produktivitas mereka.

Motivasi kerja adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Motivasi mendorong individu untuk bertindak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan memberikan usaha maksimal dalam pelaksanaan tugas. Menurut Herzberg dalam (Abdul Azid et al., 2023) motivasi dapat dibagi menjadi dua kategori utama: motivasi intrinsik, yang meliputi kepuasan pribadi dari pekerjaan itu sendiri dan motivasi ekstrinsik, seperti kompensasi dan pengakuan. Dalam hal ini pada sektor pelayanan kesehatan seperti RS Polri, motivasi kerja menjadi kunci utama dalam memastikan bahwa pegawai memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien, sehingga menciptakan pengalaman yang positif bagi mereka.

Selain itu, perilaku inovatif atau *Innovation Work Behavior* juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perilaku ini mencakup pengenalan ide-ide baru, penciptaan solusi untuk masalah yang ada, serta implementasi inovasi yang mendukung efisiensi dan kualitas kerja. Menurut Janssen (2000) dalam (Riswan et al., 2021).

RS Bhayangkara Tk. I Pusdokkes Polri merupakan salah satu jenis rumah sakit

umum di Negara Kesatuan Republik Indonesia yang tergolong dalam kelas rumah sakit tipe A dan tidak hanya melayani anggota Polri, tapi juga masyarakat umum. Rumah sakit di Jakarta ini tergolong cukup luas, yakni berdiri di atas lahan seluas 3,62 Ha dan telah mengantongi sertifikat akreditasi Paripurna (Humas Polri, 2022).

Berdasarkan data personalia RS Bhayangkara Tk. I Puskor Polri, seluruh karyawan memiliki *job description* masing-masing yang sudah ditentukan oleh pihak manajemen rumah sakit, tetapi implementasinya belum dilaksanakan secara maksimal, dibuktikan dengan masih adanya keluhan ketidakpuasan dari masyarakat terkait pelayanan yang diberikan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena pegawai hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas.

Berdasarkan penelusuran peneliti, pada *google review* dengan *keyword* "Rumah Sakit Polri Kramat Jati" sebanyak 468 orang telah memberikan review, namun disini penulis hanya mengambil review terkait dengan ketidakpuasan karena perilaku petugas pada kategori penilaian paling rendah (bintang 1 dan 2). Angka rata – rata penilaian pengunjung RS Polri berada pada

rentang interval 3,8 dari skala 1 – 5, hal ini menandakan banyaknya pengunjung yang merasa tidak puas atas pelayanan RS Polri Kramat Jati, beberapa testimoni yang disampaikan pengunjung terkait sikap / perilaku petugas dalam memberikan pelayanan. Kekecewaan pasien berdampak pada hilangnya kepercayaan terhadap rumah sakit, ((Aziz et al., 2024);(Siokal et al., 2023)).

## METODE

Penelitian ini adalah deskriptif correlational yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan di RS Bhayangkara Tk. I Puskor Polri pada bulan Desember 2024 sampai dengan Januari 2025. Instrumen dipergunakan yaitu berupa kuesioner yang meliputi pertanyaan tertutup untuk bagian Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan & masa kerja serta pertanyaan skala respon untuk variabel Independen yaitu Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, Kompensasi, Motivasi, Perilaku Kerja Inovatif dan Kepuasan Kerja serta variabel Dependen yaitu Kinerja Perawat, dimana responden memilih jawaban yang disediakan pada kuesioner menggunakan skala likert 1 – 5 (memberi checklist pilihan). Kemudian dilakukan uji validitas dengan

membandingkan nilai korelasi (R-Hitung) harus > R-Tabel (0,196) untuk dinyatakan valid dan uji reliabilitas dengan melihat angka pada Cronbach's Alpha harus  $\geq 0,70$  untuk dinyatakan reliabel.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *accidental sampling*, dengan menggunakan rumus Slovin didapatkan jumlah sampel sebanyak 90,6 dibulatkan menjadi 100 Perawat di Bhayangkara Tk. I Pusdokes Polri. Kriteria inklusi pada penelitian ini ialah Perawat PNS di RS Polri Jakarta Timur, Bersedia menjadi subjek penelitian & Subjek penelitian dapat baca tulis bahasa Indonesia yang baik dan benar. Subyek penelitian akan mengisi dan menyetujui form (*informed consent*) kemudian kuesioner di berikan dalam bentuk *google form*/manual.

## HASIL

### 1. Analisis Univariat

#### Profil Responden

Data karakteristik pasien responden berdasarkan variabel penelitian dicantumkan dalam tabel 1

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	N	Percentase
Usia		
20 - 25 tahun	10	8.62
26 - 30 tahun	27	23.28
31 - 35 tahun	33	28.45
36 - 40 tahun	18	15.52
41 - 45 tahun	17	14.66
46 - 50 tahun	7	6.03
> 50 tahun	4	3.45
Total	116	100.00
Jenis Kelamin		
Laki - laki	34	29.3
Perempuan	82	70.7
Total	116	100.0
Pendidikan Terakhir		
SMA	2	1.7
D3	42	36.2
D4	2	1.7
S1	65	56.0
S3	1	0.9
Lainnya	4	3.4
Total	116	100.0
Masa Kerja		
1 - 3 tahun	7	6.0
3 - 6 tahun	19	16.4
6 - 10 tahun	26	22.4
>= 10 tahun	64	55.2
Total	116	100.0

Sumber: Data hasil diolah dengan SPSS 27

Hasil statistik deskriptif responden pada tabel 1 diketahui bahwa dari 116 responden. Pada kategori usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 31 - 35 tahun, yaitu sebanyak 33 orang atau 28.45%, Kelompok usia berikutnya adalah responden berusia 26 - 30 tahun sebanyak 27 orang atau 23.28% dan seterusnya. Untuk kategori jenis kelamin, responden terbanyak yaitu responden perempuan dari pada responden laki-laki. Responden laki-laki berjumlah 34 orang atau 29.3%, sedangkan responden perempuan lebih banyak, yaitu 82 orang atau 70.7%. Pada kategori pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir pada tingkat S1, dengan jumlah sebanyak 65 orang atau

56.0%, diikuti oleh responden dengan pendidikan D3 sebanyak 42 orang atau 36.2% dan seterusnya. Pada kategori masa kerja, terlihat bahwa mayoritas responden, yaitu 64 orang atau 55.2%, telah bekerja selama 10 tahun atau lebih. Sebaliknya, sebanyak 26 orang atau 22.4% memiliki pengalaman kerja antara 6 hingga 10 tahun dan seterusnya.

## 2. Analisis Bivariat

Tabel 2. Korelasi *Pearson Product Moment*

		Correlations						
		KEPEMIMPINAN	BEBAN KERJA	KOMPENSASI	MOTIVASI	PRILAKU INOVATIF	KEPUASAN	KINERJA
KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	1	.889 <sup>**</sup>	.445 <sup>**</sup>	.712 <sup>**</sup>	.691 <sup>**</sup>	.420 <sup>**</sup>	.730 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	118	118	118	118	118	118	118
BEBAN KERJA	Pearson Correlation	.889 <sup>**</sup>	1	.572 <sup>**</sup>	.745 <sup>**</sup>	.757 <sup>**</sup>	.531 <sup>**</sup>	.815 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	118	118	118	118	118	118	118
KOMPENSASI	Pearson Correlation	.445 <sup>**</sup>	.572 <sup>**</sup>	1	.607 <sup>**</sup>	.583 <sup>**</sup>	.434 <sup>**</sup>	.640 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	118	118	118	118	118	118	118
MOTIVASI	Pearson Correlation	.712 <sup>**</sup>	.745 <sup>**</sup>	.607 <sup>**</sup>	1	.759 <sup>**</sup>	.504 <sup>**</sup>	.829 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	118	118	118	118	118	118	118
PRILAKU INOVATIF	Pearson Correlation	.691 <sup>**</sup>	.757 <sup>**</sup>	.583 <sup>**</sup>	.759 <sup>**</sup>	1	.644 <sup>**</sup>	.919 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	118	118	118	118	118	118	118
KEPUASAN	Pearson Correlation	.420 <sup>**</sup>	.531 <sup>**</sup>	.434 <sup>**</sup>	.504 <sup>**</sup>	.644 <sup>**</sup>	1	.676 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	118	118	118	118	118	118	118
KINERJA	Pearson Correlation	.730 <sup>**</sup>	.815 <sup>**</sup>	.640 <sup>**</sup>	.829 <sup>**</sup>	.919 <sup>**</sup>	.676 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	118	118	118	118	118	118	118

Sumber: Data hasil diolah dengan SPSS 27

Berdasarkan tabel 2, untuk variabel Kepemimpinan memiliki nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,000 < α (0,05), hal ini berarti terdapat hubungan signifikan antara Variabel Kepemimpinan dengan Kinerja dengan

besaran derajat hubungan 0,730 artinya memiliki hubungan yang kuat, untuk variabel Beban Kerja memiliki nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,000 < α (0,05), hal ini berarti terdapat hubungan signifikan antara Variabel Beban Kerja dengan Kinerja dengan besaran derajat hubungan 0,815 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat, untuk variabel Kompensasi memiliki nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,000 < α (0,05), hal ini berarti terdapat hubungan signifikan antara Variabel Kompensasi dengan Kinerja dengan besaran derajat hubungan 0,640 artinya memiliki hubungan yang kuat, untuk variabel Motivasi memiliki nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,000 < α (0,05), hal ini berarti terdapat hubungan signifikan antara Variabel Motivasi dengan Kinerja dengan besaran derajat hubungan 0,829 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat, untuk variabel Prilaku Inovatif memiliki nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,000 < α (0,05), hal ini berarti terdapat hubungan signifikan antara Variabel Prilaku Inovatif dengan Kinerja dengan besaran derajat hubungan 0,919 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat, untuk variabel Kepuasan memiliki nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,000 < α (0,05), hal ini berarti terdapat hubungan signifikan antara Variabel Kepuasan dengan Kinerja dengan besaran derajat hubungan 0,676 artinya memiliki hubungan yang kuat.



### 3. Analisis Multivariat

#### a) Uji Asumsi Klasik

##### - Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		116
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98051028
Most Extreme Differences	Absolute	.048
	Positive	.048
	Negative	-.032
Test Statistic		.048
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.741
	99% Confidence Interval	Lower Bound .730
		Upper Bound .753

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. This is a lower bound of the true significance.  
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data yang diolah SPSS 27

Dari uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test di atas, dihasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Hasil tersebut dapat disimpulkan

bahwa data residual dalam model regresi ini terdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) di atas 0,05.

##### - Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolonieritas

Model		95.0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
		Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.256	.664		
	Kepemimpinan Transformasional	.006	.099	.650	1.538
	Beban Kerja	.119	.266	.342	2.923
	Kompensasi	.054	.178	.519	1.928
	Motivasi	.086	.216	.380	2.630
	Perilaku Kerja Inovatif	.330	.505	.250	4.001
	Kepuasan Kerja	.001	.108	.550	1.818

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah SPSS 27

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh bahwa pada nilai tolerance > 0,1 dan VIF dibawah 10. Variabel Kepemimpinan Tranformasional dengan VIF sebesar 1.538, Variabel Beban Kerja dengan VIF sebesar 2.928, Variabel Kompensasi dengan VIF sebesar 1.928, Variabel Motivasi dengan VIF sebesar 2.630,

Variabel Perilaku Kerja Inovatif dengan VIF sebesar 4.001 dan Variabel Kepuasan Kerja dengan VIF sebesar 1.818 Hasil tersebut dapat diartikan bahwa seluruh variabel independen pada penelitian ini tidak ada gejala multikolinieritas.

##### - Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heterokedastisitas

Dependent Variable	Independent Variable	Correlation Coefficient		Partial Correlation		Partial Correlation Squared	
		1-tailed	2-tailed	1-tailed	2-tailed	1-tailed	2-tailed
Kepemimpinan Transformasional	Kepemimpinan Transformasional	1.000					
	Beban Kerja	.119	.218	.001	.002	.001	.002
Beban Kerja	Kepemimpinan Transformasional	.119	.218	.001	.002	.001	.002
	Kompensasi	.054	.108	.001	.002	.001	.002
Kompensasi	Kepemimpinan Transformasional	.054	.108	.001	.002	.001	.002
	Beban Kerja	.054	.108	.001	.002	.001	.002
Motivasi	Kepemimpinan Transformasional	.086	.172	.001	.002	.001	.002
	Beban Kerja	.086	.172	.001	.002	.001	.002
Perilaku Kerja Inovatif	Kepemimpinan Transformasional	.330	.001	.001	.002	.001	.002
	Beban Kerja	.330	.001	.001	.002	.001	.002
Kepuasan Kerja	Kepemimpinan Transformasional	.001	.002	.001	.002	.001	.002
	Beban Kerja	.001	.002	.001	.002	.001	.002

\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: hasil olah data peneliti yang diolah SPSS 27

Berdasarkan hasil analisis uji heteroskedastisitas di atas, pada hasil uji Spearman's rho nilai signifikansi masing-masing variabel independen  $> 0,05$ . Variabel Kepemimpinan Tranformasional dengan signifikansi (pvalue) sebesar 0.218, Variabel Beban Kerja dengan signifikansi (pvalue) sebesar 0.893, Variabel Kompensasi dengan signifikansi (pvalue) sebesar 0.764, Variabel Motivasi dengan signifikansi (pvalue) sebesar 0.782, Variabel Perilaku Kerja Inovatif dengan signifikansi (pvalue) sebesar 0.814 dan Variabel Kepuasan Kerja dengan signifikansi (pvalue) sebesar 0.990. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

#### - Uji Autokorelasi

Tabel 6 Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.967 <sup>a</sup>	.936	.932	.08270	1.948

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Tranformasional, Kompensasi, Motivasi, Beban Kerja, Perilaku Kerja Inovatif  
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah SPSS 27

Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson (d) dari uji autokorelasi sebesar 1,948, dimana nilai du sebesar 1,5878 dan dl sebesar 1,8068. Nilai Durbin-Watson terletak antara  $0 < d < dL$  yakni,  $0 < 1.948 < 1,8068$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif.

#### a) Uji Analisis

##### - Uji F Model

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.837	6	1.806	264.107	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	.745	109	.007		
	Total	11.582	115			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Tranformasional, Kompensasi, Motivasi, Beban Kerja, Perilaku Kerja Inovatif

Sumber: Data hasil diolah dengan SPSS

27

Hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa nilai F-hitung adalah 264.107, dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,001. Nilai ini jauh lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, yang mengindikasikan bahwa keenam variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan nilai F yang signifikan dan besar, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian diterima.



## - Uji t Model 1

Tabel 8 Hasil Uji t Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	469	103			4.484	< .001
Kepemimpinan Transformatif	.053	.024	.067		2.217	.029
Beban Kerja	.192	.037	.219		5.197	< .001
Kompensasi	.116	.031	.125		3.710	< .001
Motivasi	.151	.033	.161		4.599	< .001
Perilaku Kerja Inovatif	.417	.044	.460		9.457	< .001
Kepuasan Kerja	.055	.027	.067		2.032	.045

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data hasil diolah dengan SPSS 27

Variabel Kepemimpinan Transformatif memiliki koefisien regresi sebesar 0.053 dengan nilai t sebesar 2.217 dan signifikansi 0.029 ( $p < 0.05$ ), yang berarti bahwa Kepemimpinan Transformatif memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai beta standar sebesar 0.067 menunjukkan kontribusi moderat dari variabel ini.

Variabel Beban Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0.192 dengan nilai t sebesar 5.197 dan signifikansi 0.001 ( $p < 0.05$ ), yang berarti bahwa Beban Kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai beta standar sebesar 0.219 menunjukkan kontribusi moderat dari variabel ini.

Variabel Kompensasi memiliki koefisien regresi sebesar 0.116 dengan nilai t sebesar 3.710 dan signifikansi 0.001 ( $p < 0.05$ ), yang berarti bahwa Kompensasi memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai beta standar sebesar 0.125 menunjukkan kontribusi moderat dari variabel ini.

0.05), yang berarti bahwa Kompensasi memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat. Nilai beta standar sebesar 0.125 menunjukkan kontribusi moderat dari variabel ini.

Variabel Motivasi memiliki koefisien regresi sebesar 0.151 dengan nilai t sebesar 4.599 dan signifikansi 0.001 ( $p < 0.05$ ), yang berarti bahwa Motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai beta standar sebesar 0.181 menunjukkan kontribusi moderat dari variabel ini.

Variabel Perilaku Kerja Inovatif memiliki koefisien regresi sebesar 0.417 dengan nilai t sebesar 9.457 dan signifikansi 0.001 ( $p < 0.05$ ), yang berarti bahwa Perilaku Kerja Inovatif memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai beta standar sebesar 0.460 menunjukkan kontribusi moderat dari variabel ini.

Variabel Kepuasan Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0.055 dengan nilai t sebesar 2.032 dan signifikansi 0.045 ( $p < 0.05$ ), yang berarti bahwa Kepuasan Kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat. Nilai beta standar sebesar 0.067 menunjukkan kontribusi moderat dari variabel ini. Secara keseluruhan, model regresi ini menunjukkan bahwa variabel

Kepemimpinan Tranformasional, Beban Kerja, Kompensasi, Motivasi, Perilaku Kerja Inovatif dan Kepuasan Kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja perawat.

#### - Koefisien Determinasi (Pengujian $R^2$ dan Adjusted $R^2$ )

Tabel 9 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.967 <sup>a</sup>	.936	.932	.08270

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Tranformasional, Kompensasi, Motivasi, Beban Kerja, Perilaku Kerja Inovatif

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data hasil diolah dengan SPSS 27

Nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0.936 menunjukkan bahwa sekitar 93.6% variasi dalam Kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi dalam keenam variabel independen tersebut dan ada sekitar 6,4% variasi yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model ini, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, kebijakan manajemen, tingkat stres kerja, keseimbangan kehidupan kerja,

serta faktor individu seperti kepribadian dan pengalaman kerja.

#### 4. Uji Hipotesis

- Hipotesis 1: Terdapat hubungan antara Transformasional Terhadap Kinerja Perawat di RS Bhayangkara Tk. I Puskokkes Polri, dengan hasil uji *Pearson Product Moment* didapatkan nilai sig. (2-tailed) sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ .
- Hipotesis 2: Terdapat hubungan antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RS Bhayangkara Tk. I Puskokkes Polri, dengan hasil uji *Pearson Product Moment* didapatkan nilai sig. (2-tailed) sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ .
- Hipotesis 3: Terdapat hubungan antara Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat di RS Bhayangkara Tk. I Puskokkes Polri, dengan . hasil uji *Pearson Product Moment* didapatkan nilai sig. (2-tailed) sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ .
- Hipotesis 4: Terdapat hubungan antara Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di RS Bhayangkara Tk. I Puskokkes Polri, dengan hasil uji *Pearson Product Moment* didapatkan nilai sig. (2-tailed) sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ .
- Hipotesis 5: Terdapat hubungan antara perilaku kerja inovatif terhadap Kinerja Perawat di RS Bhayangkara Tk. I

- Pusdokkes Polri, dengan hasil uji *Pearson Product Moment* didapatkan nilai sig. (2-tailed) sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ .
- Hipotesis 6: Terdapat hubungan antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RS Bhayangkara Tk. I Pusdokkes Polri, dengan hasil uji *Pearson Product Moment* didapatkan nilai sig. (2-tailed) sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ .
  - Hipotesis 7: Terdapat hubungan secara bersama-sama antara variabel independent terhadap Kinerja Perawat di RS Bhayangkara Tk. I Pusdokkes Polri, dengan Hasil uji ANOVA menunjukkan nilai signifikansi (p-value) sebesar  $0,001 < \alpha (0,05)$ .

## PEMBAHASAN

### 1) Kepemimpinan Transformasional

Hasil uji statistic diatas secara empiris dibuktikan pada penelitian terbaru oleh (Solehudin, 2022), dengan hasil terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pada judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat.

Hasil rata-rata dalam pada variabel ini adalah 4,77 yang artinya dalam interpretasi interval masuk kedalam kategori "Setuju". Angka rata-rata terendah ada pada indikator

X1.8 sebesar 4,71 yang menyatakan bahwa "Pemimpin saya memberikan cara pandang yang berbeda pada saya dalam menyelesaikan masalah".

Peneliti berpendapat bahwa meskipun rentang interval angka rata – rata masih terbilang tidak bermasalah, namun indikator X1.8 tersebut tetap harus menjadi perhatian manajemen RS, bahwa pemimpin harus dapat menantang bawahan agar berpikir secara kritis, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan masalah. Dalam konteks perawat, hal ini berperan penting karena perawat sering menghadapi tantangan kompleks dalam memberikan pelayanan Kesehatan. Sejalan dengan penelitian oleh Ruggieri et al. (2022): Pemimpin yang memberikan perspektif baru melalui pendekatan *intellectual stimulation* menciptakan budaya kerja inovatif, yang pada akhirnya memperkuat hubungan antar anggota tim dan meningkatkan kinerja individu maupun organisasi (Tamimi et al., 2022).

### 2) Beban Kerja

Hasil uji statistic diatas secara empiris dibuktikan pada penelitian terbaru oleh (Baranowska et al., 2021), Dalam analisis di Amerika Serikat, perawat yang menangani lebih dari 6 pasien per shift melaporkan

tingkat stres yang tinggi, yang memengaruhi kemampuan mereka untuk memberikan perawatan yang optimal.

Hasil rata-rata dalam pernyataan ini adalah 4,56 yang artinya dalam interpretasi interval masuk kedalam kategori “Setuju”. Peneliti menyoroti indikator X2.2 yang menyatakan bahwa “Waktu kerja saya cocok dengan kebiasaan kehidupan pribadi saya”, ada 2 orang yang menjawab netral untuk statement tersebut, artinya berpotensi tidak seimbangnya antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*).

Indikator ini merupakan bagian dari dimensi kepuasan kerja yang menggambarkan tingkat kesesuaian antara jadwal kerja perawat dengan kebutuhan atau preferensi pribadi mereka. Kesesuaian waktu kerja dengan kehidupan pribadi penting karena berpengaruh langsung pada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), yang pada akhirnya memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja.

Peneliti berpendapat Kesesuaian waktu kerja dengan kehidupan pribadi perawat dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja mereka. Penelitian relevan menunjukkan bahwa perawat yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih puas

dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan menurunkan kinerja perawat (Vira Amira Fadhillah & Arfin Nurma Halida, 2024).

### 3) Kompensasi

Hasil uji statistic diatas secara empiris dibuktikan pada penelitian terbaru oleh (Huitfeldt, 2021), dalam analisis di Afrika Selatan, perawat yang merasa bahwa kompensasi mereka tidak sesuai dengan beban kerja menunjukkan tingkat burnout yang lebih tinggi, yang berdampak pada penurunan kinerja

Hasil rata-rata dalam variabel ini adalah 4,63 yang artinya dalam interpretasi interval masuk kedalam kategori “Setuju”. Angka rata-rata terendah ada pada indikator X3.8 sebesar 4,40 yang menyatakan bahwa “Saya memahami sistem perhitungan uang pensiun di Rumah sakit Tempat kerja saya”, artinya Sebagian perawat merasa tidak mengerti/paham terkait perhitungan uang pensiun.

Peneliti berpendapat bahwa meskipun rentang interval angka rata – rata masih terbilang tidak bermasalah, namun indikator X3.8 tersebut tetap harus menjadi perhatian manajemen RS, hal tersebut berkaitan erat

dengan kepastian jaminan di masa depan, yang memengaruhi kepuasan kerja, loyalitas, dan motivasi perawat dalam memberikan pelayanan terbaik. Pemahaman tentang sistem perhitungan pensiun juga pastinya secara tidak langsung memengaruhi kinerja perawat, ketika perawat memahami bagaimana uang pensiun mereka dihitung, mereka merasa lebih terjamin atas hak mereka, yang menciptakan rasa tenang dalam bekerja, perawat yang merasa diberi kompensasi layak untuk masa depan mereka lebih cenderung berkomitmen pada rumah sakit, meningkatkan produktivitas dan pelayanan kepada pasien dan Ketika kekhawatiran tentang masa depan finansial diatasi melalui pemahaman sistem pensiun, perawat dapat lebih fokus pada pekerjaan sehari-hari.

Penelitian relevan pada indikator tersebut oleh (Noviyani, 2023), Penelitian di rumah sakit di Indonesia menemukan bahwa pemahaman karyawan tentang program pensiun yang diberikan rumah sakit memiliki korelasi positif dengan kepuasan kerja dan penurunan turnover.

#### **4) Motivasi**

Hasil uji statistic diatas secara empiris dibuktikan pada penelitian terbaru oleh (Layli et al., 2023), bahwa Dari 10 variabel

motivasi, ditemukan bahwa 9 variabel mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit diantaranya adalah prestasi, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan potensi individu, kebijakan dan administrasi, insentif/gaji, hubungan kerja, kondisi kerja, dan kualitas supervisi.

Hasil rata-rata dalam variabel ini adalah 4,55 yang artinya dalam interpretasi interval masuk kedalam kategori “Setuju”. Angka rata-rata terendah ada pada indikator X4.10 sebesar 4,48 yang menyatakan bahwa “Perawat pelaksana diterima dan diakui oleh pasien rawat inap dalam memberikan pelayanan”, & X4.16 yang menyatakan bahwa “Saya menerima kenaikan jabatan bila mendapatkan penilaian prestasi baik” artinya Sebagian perawat merasa tidak / belum di akui oleh pasien saat memberikan penjelasan serta jika prestasinya kurang, maka tidak naik jabatan.

Peneliti berpendapat bahwa meskipun rentang interval angka rata – rata masih terbilang tidak bermasalah, namun indikator X4.10 & X4.16 tersebut tetap harus menjadi perhatian manajemen RS, Pengakuan pasien terhadap perawat bukan hanya simbol penghormatan, tetapi juga merupakan bentuk kompensasi non-finansial yang sangat berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja. Ketika perawat merasa dihargai oleh

pasien, mereka lebih termotivasi untuk memberikan pelayanan berkualitas tinggi dan juga Penilaian prestasi yang transparan menjadi syarat utama agar kenaikan jabatan memberikan dampak positif terhadap motivasi dan kinerja perawat.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khafifah Puja Atmalia et al., 2023), Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja perawat. Variabel Motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja perawat. Variabel lingkungan kerja (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan motivasi kerja, maka kinerja perawat juga semakin meningkat.

### **5) Prilaku Kerja Inovatif**

Hasil uji statistic diatas secara empiris dibuktikan pada penelitian terbaru oleh (Hadi et al., 2020), hasil penelitian ini menunjukan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan keterlibatan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil rata-rata dalam variabel ini adalah 4,46 yang artinya dalam interpretasi interval masuk kedalam kategori "Setuju".

Angka rata-rata terendah ada pada indikator X5.6 sebesar 4,35 yang menyatakan bahwa "Saya berusaha meyakinkan rekan kerja atau atasan tentang manfaat dari ide yang saya usulkan" artinya Sebagian perawat merasa idenya belum dapat mempengaruhi / meyakinkan koleganya.

Peneliti berpendapat bahwa meskipun rentang interval angka rata – rata masih terbilang tidak bermasalah, namun indikator X5.6 tersebut tetap harus menjadi perhatian manajemen RS, Indikator tersebut mencerminkan upaya perawat untuk mempromosikan ide atau gagasan yang berpotensi meningkatkan kualitas pelayanan Kesehatan dimana Ide-ide inovatif dari perawat sering kali memengaruhi kebijakan rumah sakit, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian relevan oleh Rahim et al (2021).

### **6) Kepuasan Kerja**

Hasil uji statistic diatas secara empiris dibuktikan pada penelitian terbaru oleh (Syardiansah et al., 2020) bahwa variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Cut Meutia Kota Langsa.

Hasil rata-rata dalam pernyataan ini adalah 4,12 yang artinya dalam interpretasi



interval masuk kedalam kategori “Setuju”.

Angka rata-rata terendah ada pada indikator X6.1 sebesar 4,05 yang menyatakan bahwa “Pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan job description” & X6.3 sebesar 4,05 yang menyatakan bahwa “Saya puas dengan sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja”, artinya Sebagian perawat merasa masih overlapping dalam urusan pekerjaan dan merasa tidak puas dengan komponen gaji yang diterima.

Peneliti berpendapat bahwa meskipun rentang interval angka rata – rata masih terbilang tidak bermasalah, namun indikator X6.1 & X6.3 tersebut tetap harus menjadi perhatian manajemen RS, karena ketidaksesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dan deskripsi tugas (job description) dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja dan persepsi terhadap kompensasi yang diterima hal ini dapat menjadi Beban Kerja Tambahan & Ketidakadilan jika pekerjaan tambahan tidak diimbangi dengan insentif atau penghargaan, perawat dapat merasa dirugikan. Penelitian relevan oleh Hwang et al. (2022); Ketidaksesuaian antara tugas dan job description ditemukan meningkatkan kelelahan emosional hingga 40%, dengan persepsi kompensasi yang tidak adil sebagai faktor mediasi.

#### **7) Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, Kompensasi, Motivasi, Perilaku Kerja Inovatif & Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil rata-rata dalam variabel kinerja perawat ini adalah 4,00 yang artinya dalam interpretasi interval masuk kedalam kategori “Setuju”. Angka rata-rata terendah ada pada indikator Y.12 sebesar 3,84 yang menyatakan bahwa “Saya mampu menangani konflik dengan sikap yang tenang dan bijaksana.” artinya Sebagian perawat merasa masih terburu-buru dalam menangani konflik.

Peneliti berpendapat bahwa meskipun rentang interval angka rata – rata masih terbilang tidak bermasalah, namun indikator Y.12 tersebut tetap harus menjadi perhatian manajemen RS. Indikator ini menyoroti pentingnya pengelolaan konflik sebagai bagian dari kemampuan interpersonal yang memengaruhi Kualitas Pelayanan karna Perawat yang tenang dan bijaksana dalam menangani konflik dapat memberikan pelayanan yang konsisten meskipun menghadapi tekanan tinggi, Penelitian terkait tentang hal ini oleh Rahim & Bonoma (2023): Penanganan konflik secara bijaksana ditemukan memiliki korelasi positif yang signifikan dengan

peningkatan kinerja perawat, dengan nilai  $r = 0.56$ .

## KESIMPULAN

Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dari keenam variabel independen Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, Kompensasi, Motivasi, Perilaku Kerja Inovatif dan Kepuasan Kerja berpengaruh baik secara parsial maupun simultan, serta mempunyai hubungan yang kuat dan berkontribusi terhadap Kinerja Perawat di RS Bhayangkara Tk. I Puskokkes Polri sebesar 93,2%, dan yang paling berperan ialah Perilaku kerja inovatif. Organisasi perlu mengadopsi strategi kepemimpinan yang transformasional, memberikan beban kerja yang seimbang, menyusun sistem kompensasi yang adil, memotivasi tenaga kesehatan, mendorong inovasi, serta memastikan tingkat kepuasan kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja optimal dalam pelayanan kesehatan.

## DAFTAR PUSTAKA

Abdul Azid, M. B. Bin, Mazalan, N. S., Munsif Wan Pa, W. A., Kamaruzaman, F. M., & Nazarudin, M. N. (2023). *Intrinsic and Extrinsic Motivation in Sports. International Journal of Academic*

*Research in Progressive Education and Development*, 12(3).  
<https://doi.org/10.6007/IJARPED/v12-i3/18460>

Aziz, A., Winda, A., Titus, S., & Eggie, D. (2024). *The influence of service quality and hospital image on the level of patient satisfaction in the Emergency Installation Unit (IGD) Helsa Jatirahayu Hospital in 2024. Jurnal Penelitian Kesmay*, 7(1), 86–95.

Baranowska, B., Szyrkiewicz, P., Pawlicka, P., Sys, D., Węgrzynowska, M., Kajdy, A., & Doroszewska, A. (2021). *Health Care Providers' Perceptions of Quality of Childbirth and Its Associated Risks in Poland. Journal of Obstetric, Gynecologic & Neonatal Nursing*, 50(4), 464–474.  
<https://doi.org/10.1016/j.jogn.2021.04.005>

Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). PENGARUH PERILAKU INOVATIF DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197.  
<https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>

Huitfeldt, I. (2021). *Hospital reimbursement and capacity constraints: Evidence from orthopedic surgeries. Health Policy*,

- 125(6), 732–738.  
<https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2021.02.004>
- Katabalo, C. V., & Mwita, K. M. (2024). *The Role of Compensation on Job Satisfaction, Employee Performance and Organisational Performance*. *SCIENCE MUNDI*, 4(1), 137–148.  
<https://doi.org/10.51867/scimundi.4.1.12>
- Khafifah Puja Atmalia, Sumijatun, & Herawani Azis. (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.
- Layli, A. N., Suryawati, C., & Kusumastuti, W. (2023). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Sains Dan Kesehatan*, 5(5), 870–877.  
<https://doi.org/10.25026/jsk.v5i5.1758>
- Martynyuk, O., Busel, S., & Nemchenko, A. (2024). *IMPLEMENTATION OF INTERNATIONAL QUALITY STANDARDS FOR HEALTH-CARE SERVICES*. *Three Seas Economic Journal*, 5(2), 23–30.  
<https://doi.org/10.30525/2661-5150/2024-2-4>
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSU “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159–176.  
<https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>
- Noviyani. (2023). program pensiun dengan kepuasan kerja dan penurunan turnover. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan*.
- Rahma, M., Khu, A., Girsang, E., & Silalahi, M. (2021). *Analysis of the influence of workload and the quality of the nurse with the quality of medical services in the inpatient building B general hospital Royal Prima Medan 2019*. *International Journal of Research in Medical Sciences*, 9(7), 1939.  
<https://doi.org/10.18203/2320-6012.ijrms20212359>
- Riswan, A. A., Salsabila, C., Mulya, D. P. R., & Saputra, N. (2021). Innovative Work Behavior pada Pegawai di DKI Jakarta: Pengaruh *Learning Agility, Work Engagement*, dan *Digital Readiness*. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(2), 151–165.  
<https://doi.org/10.35912/simo.v2i2.833>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). Salemba Empat.

- Shah, B. (2019). *Effective Leadership in Organization. European Journal of Business and Management Research*, 3(3), 1–5.
- Siokal, B., Amiruddin, R., Abdullah, T., Thamrin, Y., Palutturi, S., Ibrahim, E., Syam, Y., Pamungkas, R. A., Samsualam, S., Mappanganro, A., Wahyuningsih, W., & Mallongi, A. (2023). *The Influence of Effective Nurse Communication Application on Patient Satisfaction: A Literature Review. Pharmacognosy Journal*, 15(3), 479–483.  
<https://doi.org/10.5530/pj.2023.15.105>
- Solehudin, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat. *Journal Nursing Care Jurusan Keperawatan Politeknik Kesehatan Gorontalo*, 8(1), 16.  
<https://doi.org/10.52365/jnc.v8i1.416>
- Sri Fitriani, R. T. (2018). Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Loyalitas melalui Kepuasan Pasien Pengguna BPJS di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Moewardi. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 17(1), 46–53.
- Syardiansah, S., Mora, Z., & Safriani, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: JURNAL PENDIDIKAN ILMU-ILMU SOSIAL*, 12(2), 438.  
<https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i2.16771>
- Tamimi, M., Budi Eko Soetjipto, Sopiah, S., & Kurniawan, D. T. (2022). Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Husnayain Business Review*, 2(2), 11–21.  
<https://doi.org/10.54099/hbr.v2i2.100>
- Vavouras, E., Koliopoulou, M., & Manolis, K. (2024). From Participatory Leadership to Digital Transformation under the interpretation of Political Philosophy: *Dianoesis*, 15, 153–170.  
<https://doi.org/10.12681/dia.38171>
- Vira Amira Fadhillah, & Arfin Nurma Halida. (2024). Kajian Literatur: Dampak Work Life Balance terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 27054–27062.