



**HUBUNGAN FAKTOR ORGANISASI DENGAN KINERJA PERAWAT DALAM
PEMBERIAN ASUHAN KEPERAWATAN**

*The Relationship Between Organizational Factors and Nurses Performance in Providing
Nursing Care*

Diana Aprilia Pratiwi, Suratmi, Nurul Hikmatul Qowi

Prodi S1 Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Lamongan,
Lamongan, Jawa Timur, Indonesia

Riwayat artikel

Diajukan: 2 November 2025

Diterima: 2 Desember 2025

Penulis Korespondensi:

- Nurul Hikmatul Qowi
- Program Studi S1 Keperawatan
- Universitas Muhammadiyah Lamongan

email:

nurul_hikmatul_qowi@umla.ac.id

Kata Kunci:

Asuhan Keperawatan; Faktor Organisasi; Kinerja Perawat

Abstrak

Kualitas pelayanan dan hasil kesehatan yang diharapkan, yang menunjukkan bahwa kinerja perawat tidak hanya memengaruhi diri mereka sendiri tetapi juga berdampak luas pada keselamatan dan kualitas pelayanan kepada pasien Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan faktor organisasi dengan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Penelitian ini menggunakan metode Analisis Korelasi dengan pendekatan *Cross Sectional* dengan menggunakan teknik *probability sampling* berupa *sample random sampling* diperoleh 58 responden menggunakan instrument lembar kuesioner faktor organisasi dan kinerja perawat. Penelitian ini memperoleh hasil faktor organisasi sebagian besar kategori baik dan sebagian besar perawat memiliki kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan dengan kategori baik. Penelitian ini menggunakan uji *Spearman rank* dengan nilai $p < 0,05$ yang berarti ada hubungan faktor organisasi dengan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Berdasarkan penelitian diharapkan perilaku perawat dalam faktor organisasi dengan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan harus dilandasi oleh pemahaman yang baik.

ABSTRACT

The quality of service and expected health outcomes, which shows that nurses' performance not only affects themselves but also has a broad impact on the safety and quality of service to patients. The purpose of this study was to analyze the relationship between organizational factors and nurse performance in providing nursing care. This study used the Correlation Analysis method with a Cross Sectional approach using a probability sampling technique in the form of a random sampling sample obtained 58 respondents using a questionnaire instrument for organizational factors and nurse performance. This study obtained the results of organizational factors in most of the good categories and most nurses had nurse performance in providing nursing care in the good category. This study used the Spearman rank test obtained a value of $p = 0.000$ which means there is a relationship between organizational factors and nurse performance in providing nursing care. Based on the study, it is expected that nurse behavior in organizational factors with nurse performance in providing nursing care must be based on a good understanding.

PENDAHULUAN

Perawat adalah profesi penting di rumah sakit terutama dalam memberikan layanan kesehatan. Kinerja perawat perlu dievaluasi untuk memastikan pelayanan yang optimal kepada pasien (Aprilia, 2017 dalam Hasanah & Maharani, 2022). Penilaian kinerja ini melibatkan evaluasi pekerjaan berdasarkan indikator yang sudah ditetapkan, yang mencerminkan kemampuan perawat di bidangnya. Kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan adalah aplikasi kemampuan atau pembelajaran yang telah diterima selama menyelesaikan program pendidikan keperawatan. Kinerja perawat dinilai dari kepuasan pasien yang sedang atau pernah dirawat (Khatimah, 2020).

Faktor organisasi mencakup berbagai elemen yang ada dalam lingkungan kerja, seperti struktur organisasi, kebijakan internal, kepemimpinan, ketersediaan sumber daya, dan budaya kerja yang ada dalam institusi kesehatan. Organisasi yang efektif dan mendukung sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi perawat dalam melaksanakan tugas mereka. Faktor organisasi dalam kinerja perawat merujuk pada elemen-elemen yang ada dalam lingkungan organisasi tempat perawat bekerja, yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melaksanakan tugasnya dan kualitas pelayanan yang diberikan. Faktor organisasi mencakup berbagai aspek dalam struktur dan sistem organisasi rumah sakit atau fasilitas kesehatan, yang dapat mendukung atau menghambat kinerja perawat (Lippincott et al., 2017).

Menurut Hia, et al (2023) kinerja perawat saat ini dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatannya. Asuhan keperawatan yang bermutu adalah pelayanan keperawatan yang dapat memuaskan pasien. Kinerja perawat rumah sakit di Indonesia saat ini masih rendah hal ini terlihat dari hasil penelitian terdahulu, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Meher & Rochadi (2021) di Rumah Sakit Raskita kinerja perawat kurang baik (52,2%) dan kinerja perawat baik (47,5%). Adapun hasil penelitian Triwijayanti et al., (2020) menunjukkan bahwa kinerja perawat yang tergolong tidak baik mencapai lebih dari separuh jumlah total perawat, yaitu sebanyak 32 perawat atau 56.1%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh perawat tidak optimal. Berdasarkan survey awal yang dilakukan peneliti dalam bentuk observasi kepada perawat di salah satu ruangan RSUD Ngimbang pada akhir Februari 2025 pada 10 perawat didapatkan 9 (90%) kinerja perawat baik, sedangkan 1 perawat (10%) kinerja kurang baik.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Hasanah & Maharani, 2022). Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai seberapa baik seorang Perawat telah melaksanakan pekerjaannya dan apa yang harus mereka lakukan untuk menjadi lebih baik di masa mendatang. Ini dilaksanakan dengan merujuk pada isi pekerjaan yang mereka lakukan dan apa yang mereka harapkan untuk mencapai setiap aspek dari pekerjaan mereka (Imlabla et al., 2018).

Kinerja perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, kondisi pekerjaan, dan hubungan dalam organisasi (Hasanah & Maharani, 2022). Menurut Rebanti dalam Handayani et al., (2022) teori Gibson dikenal dengan teori kinerja menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu individu, organisasi dan psikologi ketiga variabel ini memiliki sub variabel yang saling terkait sehingga dapat menggambarkan kinerja individu. Variabel Individu yang memengaruhi kinerja adalah kemampuan keterampilan, latar belakang dan demografi. Variabel psikologi meliputi: persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel lain yang ikut memengaruhi kinerja adalah organisasi dengan sub variabel adalah sumber daya, kepemimpinan, sistem penghargaan, struktur dan desain pekerjaan (Abdullah & Nurlinda, 2021).

Kinerja yang menurun akan berdampak pada penurunan kualitas pelayanan asuhan keperawatan pada pasien dan menurunnya tingkat kepuasan pasien. Serta Berpotensi menimbulkan keluhan dan mempengaruhi reputasi institusi pelayanan kesehatan. Dengan demikian, rendahnya kinerja perawat dapat berkontribusi pada penurunan kualitas pelayanan

dan hasil kesehatan yang diharapkan. yang menunjukkan bahwa kinerja perawat tidak hanya memengaruhi diri mereka sendiri tetapi juga berdampak luas pada keselamatan dan kualitas pelayanan kepada pasien (Febriani, 2021). Kinerja perawat yang tidak optimal dapat berdampak signifikan terhadap kualitas pelayanan kesehatan. Hal ini dapat menyebabkan kejadian yang tidak diinginkan, termasuk kesalahan pemberian obat, yang menurut penelitian Fatimah dalam Febriani (2021) mencapai 59,4%. Selain itu, kinerja perawat yang kurang baik dapat menurunkan kepuasan pasien, berpotensi menimbulkan keluhan dan mempengaruhi reputasi institusi pelayanan kesehatan. Dengan demikian, rendahnya efikasi diri dan kinerja perawat dapat berkontribusi pada penurunan kualitas pelayanan dan hasil kesehatan yang diharapkan, yang menunjukkan bahwa kinerja perawat tidak hanya memengaruhi diri mereka sendiri tetapi juga berdampak luas pada keselamatan dan kualitas pelayanan kepada pasien.

Perawat yang bekerja dengan faktor organisasi yang tidak mendukung akan merasa tidak termotivasi sehingga menyebabkan kinerja mereka menurun. Ketika faktor organisasi tidak dilakukan dampak atau akibat yang didapatkan yaitu, kurangnya motivasi dan semangat kerja, kurangnya kerjasama dan komunikasi antar sesama, dan meningkatnya tingkat stres dan kelelahan sehingga menyebabkan penurunan kinerja, dan kurangnya perhatian terhadap pasien dan lambatnya respons terhadap kebutuhan pasien menyebabkan ketidakpuasan pasien dan keluarga terhadap pelayanan dan hal tersebut akan menurunkan kualitas pelayanan (Yahya et al., 2024). Meskipun penelitian sebelumnya telah menjelaskan bahwa faktor organisasi yang tidak mendukung dapat menurunkan motivasi, menurunkan kinerja perawat, serta berdampak pada kualitas pelayanan, namun belum banyak penelitian yang mengkaji secara spesifik terkait hubungan factor organisasi dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti tertarik untuk mengetahui lebih jauh tentang hubungan faktor organisasi dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni 2025 di RSUD Ngimbang Lamongan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain korelasi analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel pada penelitian ini berjumlah 58 responden yang dipilih menggunakan teknik *simple random sampling*. Proses pemilihan sampel berdasar pada kriteria inklusi dan eksklusi. Kriteria inklusi pada penelitian ini meliputi: perawat yang bersedia menjadi responden menandatangani *informed consent* dan perawat yang bekerja di ruang rawat inap. Sedangkan kriteria eksklusinya antara lain: perawat di rsud ngimbang yang sakit selama penelitian, perawat di RSUD Ngimbang yang sedang cuti selama penelitian dan perawat yang tidak merespon secara lengkap. Variabel independent pada penelitian ini yaitu faktor organisasi dan variabel dependennya yaitu kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan. Instrument pada penelitian ini menggunakan 2 kuesioner yang terdiri dari kuesioner factor organisasi yang diadopsi dari penelitian Nopitasari (2021) dan kuesioner kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan yang diadopsi dari penelitian Trihastuti et al., (2016). Kuesioner faktor organisasi terdiri dari 20 item pernyataan dengan indicator meliputi sumber daya, kepemimpinan, system penghargaan (*reward*), sistem pekerjaan, komunikasi, imbalan dan visi misi, kuesioner ini telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan nilai *cronbach alpha* yang menunjukkan hasil sebesar 0,947. Pada kuesioner kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan yang terdiri dari 30 item pernyataan dengan indikator meliputi pengkajian, diagnosa, perencanaan, implementasi, evaluasi, dan dokumentasi, kuesioner ini telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan nilai *cronbach alpha* yang menunjukkan hasil sebesar 0,951.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan mendatangi perawat di setiap ruangan, kemudian peneliti menjelaskan maksud dan tujuan penelitian, bila responden bersedia selanjutnya dipersilahkan untuk menandatangani lembar informed consent dilanjutkan dengan pengisian kuesioner. Data yang telah terkumpul kemudian dilakukan uji statistik

menggunakan uji uji *Spearman rank*. Penelitian ini telah mendapatkan persetujuan dari laik etik dari Komisi Etik Universitas Muhammadiyah Lamongan No: 224/EC/KEPK-S1/06/2025.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Data penelitian yang diperoleh akan disajikan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Frekuensi Karakteristik Reponden (n=58)

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Usia (Tahun)		
1. 20 - 30	19	32,8
2. 31 - 40	30	51,7
3. 41 - 50	9	15,5
Jenis kelamin		
1. Laki-laki	10	17,2
2. Perempuan	48	82,8
Pendidikan		
1. Ners	48	82,8
2. D3 Keperawatan	10	17,2
Status Kepegawaian		
1. PNS	47	81,1
2. Magang	11	18,9
Status Pernikahan		
1. Menikah	48	100
2. Belum Menikah	0	0
Lama Bekerja		
1. < 5 Tahun	10	17,2
2. 5-10 Tahun	20	34,5
3. > 10 Tahun	28	48,3
Total	58	100

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa sebagian besar perawat berusia 31-40 tahun sebanyak 30 perawat (52,1%). Pada karakteristik jenis kelamin sebagian besar berjenis kelamin perempuan sebanyak 48 perawat (82,8%). Pada tabel pendidikan sebagian besar memiliki pendidikan S1 Keperawatan Ners sebanyak 48 perawat (82,8%) Pada Status Kepegawaian sebagian besar merupakan PNS sebanyak 47 perawat (81,1%). Pada Status Pernikahan seluruh perawat berstatus menikah sebanyak 48 perawat (58%). Pada tabel lama bekerja sebagian besar lama bekerja > 10 tahun sebanyak 28 perawat (48,3%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Faktor Organisasi dan Kinerja Perawat dalam Pemberian Asuhan Keperawatan (n=58)

Variabel	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
Faktor Organisasi		
Kurang	1	1,7
Cukup	6	10,4
Baik	51	87,9
Kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan		
Kurang	1	1,7
Cukup	2	3,4
Baik	55	94,8

Total 58 100

Berdasarkan Tabel 2 diatas diketahui bahwa sebagian besar perawat dengan faktor organisasi baik sebanyak 51 perawat (87,9%). Sedangkan dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan baik sebanyak 55 perawat (94,8%).

Tabel 3. Analisis Hubungan Faktor Organisasi Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan di RSUD Ngimbang Lamongan

No.	Factor Organisasi	Kinerja Perawat dalam Pemberian Asuhan Keperawatan						Total	
		Kurang		Cukup		Baik		f	%
		f	%	f	%	f	%		
1.	Kurang	1	1,72	0	0	0	0	1	1,72
2.	Cukup	0	0	2	3,44	4	6,89	6	10,33
3.	Baik	0	0	0	0	51	87,95	51	87,95
Total		1	1,72	2	3,44	55	94,84	58	100

Uji Spearman rho p = 0,000 rs = 0,647

Berdasarkan Tabel 3 hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa dari 58 perawat didapatkan hasil bahwa perawat yang memiliki kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan kategori baik sebanyak 51 (87,95%) dengan faktor organisasi pada kategori baik sebanyak 4 (6,89%). Hasil uji korelasi menggunakan *Spearman Rho* menunjukkan nilai p value sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara faktor organisasi dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan dengan nilai rs: 0,647 nilai koefisien korelasi (r) 0,647 yang artinya hubungan antara kedua variabel dalam penelitian ini yang memiliki arah korelasi positif dengan kategori kuat.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil tabulasi data dari tabel 2. diatas, didapatkan hasil faktor organisasi sebagian besar memiliki faktor organisasi baik. Faktor organisasi baik dibuktikan dengan perawat menunjukkan bahwa ketersediaan sumber daya yang memadai menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen Rumah Sakit memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Sistem penghargaan yang adil dan transparan terbukti mampu meningkatkan semangat kerja dan loyalitas perawat. Struktur sistem pekerjaan yang jelas dan terorganisir berkontribusi pada peningkatan efisiensi operasional perawat.

Faktor organisasi yang positif mendukung kerja sama perawat dan keselamatan pasien. Faktor organisasi yang positif dan inklusif mendorong kerja sama perawat dan komunikasi efektif antar anggota tim keperawatan (Ystaas et al., 2023). Gaya kepemimpinan yang baik meningkatkan motivasi dan kualitas pelayanan keperawatan (Gebreheat et al., 2023). Ketersediaan sumber daya yang memadai menurunkan beban kerja dan meningkatkan kualitas perawatan (García & Fernández, 2021).

Boamah et al., (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja organisasi yang mendukung, khususnya melalui kepemimpinan dan ketersediaan sumber daya, berkorelasi positif dengan kinerja dan kepuasan kerja perawat. Lingkungan kerja yang kondusif dan kepemimpinan yang mendukung dapat meningkatkan perilaku inovatif dan kinerja perawat. Efektivitas komunikasi internal mempengaruhi kelancaran koordinasi serta tercapainya tujuan organisasi. Imbalan yang sesuai dengan kontribusi individu dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas. Kejelasan visi dan misi organisasi menjadi pedoman strategis dalam pengambilan Keputusan dalam pelaksanaan aktivitas kerja (Zhang et al., 2019). Berdasarkan Teori Sistem Terbuka (Katz & Kahn, 1978), organisasi merupakan sistem yang saling memengaruhi antara struktur, proses, dan output. Lingkungan kerja yang terstruktur,

komunikatif, dan suportif menciptakan kondisi yang memungkinkan perawat mencapai performa kerja optimal (Khumairoh et al., 2018).

Optimalisasi rumah sakit membutuhkan pegawai yang mempunyai motivasi kerja dan kepuasan kerja yang baik agar mewujudkan kinerja pegawai yang baik (Sani et al., 2023). Kinerja perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kompensasi, lingkungan kerja, Beban Kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, komitmen organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja (Mardhatillah et al., 2023).

Menurut Fatah et al., (2023) mengidentifikasi bahwa faktor-faktor seperti struktur, standar, tanggung jawab, pengakuan, tim kerja, dan komitmen memiliki hubungan signifikan dengan kinerja perawat. Faktor organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit. Semakin positif persepsi perawat terhadap faktor organisasi, semakin tinggi pula kinerja mereka dalam melaksanakan tugas keperawatan. Lingkungan kerja yang mendukung, memberikan tanggung jawab, dan memiliki standar jelas mampu meningkatkan mutu pelayanan keperawatan (Damanik, 2019).

Perilaku perawat dalam faktor organisasi dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan harus didasari dengan pemahaman yang baik mengenai kebutuhan pasien, oleh karena itu perawat harus mampu memahami kebutuhan dan memberikan perawatan yang tepat. Peningkatan kualitas faktor organisasi tersebut dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kinerja perawat dan kualitas pelayanan kesehatan. Mengingat besar manfaat serta dampak apabila pemenuhan kebutuhan tidak terpenuhi maka, penting bagi seorang perawat untuk memiliki kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan yang baik guna memenuhi kebutuhan pasien serta meningkatkan pelayanan dalam memberikan asuhan keperawatan secara holistik. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwasanya terdapat hubungan antara faktor organisasi dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan

SIMPULAN

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan faktor organisasi dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Ngimbang. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi tambahan ilmu dalam bidang keperawatan serta menjadi acuan untuk memberikan pembelajaran khusus terkait faktor organisasi mengingat bahwa faktor organisasi merupakan pengetahuan dasar yang harus dikuasai supaya nantinya dapat meningkatkan kinerja perawat dan memberikan asuhan keperawatan secara holistik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R., & Nurlinda, A. (2021). Pengaruh beban kerja dan sikap terhadap kelelahan kerja pada perawat di ruang rawat inap rumah sakit islam faisal Makassar. *Journal of Muslim Community Health*, 2(3), 81–94.
- Boamah, S. A., Laschinger, H. K. S., Wong, C., & Clarke, S. (2018). Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Nursing Outlook*, 66(2), 180–189.
- Damanik, S. M. (2019). Modul bahan ajar keperawatan gerontik. Program Studi Diploma Tiga Keperawatan Fakultas Vokasi Universitas Kristen
- Fatah, M. A. A., Madjodjo, F., & Dahlan, F. (2023). Pengaruh budaya organisasi, keselamatan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja perawat di era new normal pada RSD Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Sinar Manajemen*, 10(1), 54–63.
- Febriani, N. (2021). Self-Efficacy dan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan: Literature Review. *Jurnal Keperawatan Widya Gantari Indonesia*, 5(1), 37–48.

- García-Sierra, R., & Fernández-Castro, J. (2021). Relationships between leadership, structural empowerment, and engagement in nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 74(12), 2809–2819.
- Gebreheat, G., Teame, H., & Costa, E. I. (2023). The impact of transformational leadership style on nurses' job satisfaction: an integrative review. *SAGE Open Nursing*, 9, 23779608231197428.
- Handayani, D. S., Lerik, M. D. C., Roga, A. U., Muntasir, M., & Manafe, Y. D. (2022). Analisis Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Perawat Di Rsud Ba'a. *Jurnal Ilmiah Keperawatan IMELDA*, 8(2), 94–101.
- Hasanah, R., & Maharani, C. (2022). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat. *Indonesian Journal of Public Health and Nutrition*, 2(1), 75–82.
- Imlabla, F. V., Rahayu, S., & Soepangat, S. (2018). Pengaruh karakteristik individu, faktor organisasi dan motivasi terhadap kinerja perawat di rumah sakit tk. II Moh. Ridwan Meuraksa, Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSI)*, 2(1), 34–48.
- Khatimah, K. (2020). Kinerja Perawat di RSUD H. Padjonga Dg. Ngalle Kabupaten Takalar. *Jurnal Promotif Preventif*, 3(1), 36–46.
- Khumairoh, N., Juliati, L., & Wediawati, T. (2018). Penerapan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Salim Surya Phone di Samarinda. *Administrasi Bisnis*, 1334, 1346.
- Lippincott, C., Foronda, C., Zdanowicz, M., McCabe, B. E., & Ambrosia, T. (2017). The relationship between magnet designation, electronic health record adoption, and medicare meaningful use payments. *CIN: Computers, Informatics, Nursing*, 35(8), 385–391.
- Mardhatillah, S., Prahiawan, W., & Kambara, R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi intrinsik terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan di RSIA Mutiara Bunda Cilegon. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4), 2660–2671.
- Meher, C., & Rochadi, K. (2021). Pengaruh karakteristik individu dan motivasi terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RS Raskita. *Jurnal Kedokteran Ibnu Nafis*, 10(1), 72–85.
- Sani, E. P., Mulyandi, M. R., & Winardi, V. (2023). Pengaruh Servant Leadership dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Tenaga Pendidik SMA X Gading Serpong. *Journal of Student Research*, 1(2), 523–529.
- Triwijayanti, R., Romiko, R., & Dewi, S. S. (2020). Hubungan masalah tidur dengan kinerja perawat di rumah sakit. *Jurnal Ilmu Keperawatan Dan Kebidanan*, 11(1), 95–99.
- Yahya, I. M., Riu, S. D. M., & Datangmanis, A. E. (2024). Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Liun Kendage Tahuna. *Jurnal Sains Dan Kesehatan*, 8(1), 130–138.
- Ystaas, L. M. K., Nikitara, M., Ghobrial, S., Latzourakis, E., Polychronis, G., & Constantinou, C. S. (2023). The impact of transformational leadership in the nursing work environment and patients' outcomes: a systematic review. *Nursing Reports*, 13(3), 1271–1290.
- Zhang, X., Ma, L., Xu, B., & Xu, F. (2019). How social media usage affects employees' job satisfaction and turnover intention: An empirical study in China. *Information & Management*, 56(6), 103136.