

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT MANEMBO-NEMBO BITUNG

Syalomita Tesalonika Wowor^{1*}, Ribka E. Wowor², Chreisy K. F. Mandagi³

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam Ratulangi Manado^{1,2,3}

*Corresponding Author : alomwowor@gmail.com

ABSTRAK

Pelayanan kesehatan yang baik memiliki keterkaitan erat dengan sumber daya manusia kesehatan, ada beberapa kategori SDMK di rumah sakit salah satunya yaitu perawat. Dalam melakukan pelayanan kesehatan, perawat harus melakukan tugas yang berat sehingga diperlukan kinerja yang optimal. Dari hasil observasi awal di Rumah Sakit Menembo-Nembo Bitung menunjukkan adanya masalah yang menyangkut aspek budaya organisasi yakni hubungan interpersonal yang kurang baik, dikarenakan komunikasi kurang efektif antara beberapa perawat dan terdapat pula masalah menyangkut aspek kepuasan kerja, yakni kurangnya pengakuan atas prestasi kerja dari perawat. Studi ini bertujuan guna mengetahui bagaimana kepuasan kerja serta budaya organisasi berhubungan dengan kinerja perawat di RS Manembo-Nembo di Bitung. Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian survei analitik memakai metode studi potong lintang. Adapun jumlah populasi pada studi ini terdiri atas 137 perawat yang bekerja di unit rawat inap, sementara jumlah sampel yang ditentukan sebanyak 60 responden. Metode penelitian yaitu *non-probability sampling*, dengan teknik *quota sampling*. Penelitian ini memakai dua jenis analisis univariat dan analisis bivariat. Pengujian *chi square* mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja perawat, dengan skor *p-value* = 0,044 serta adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Manembo-Nembo Bitung dengan skor *p-value* = 0,025. Terdapat hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di RS Manembo-Nembo Bitung.

Kata kunci : budaya organisasi, kepuasan kerja, kinerja perawat

ABSTRACT

Good health services are closely related to health human resources, there are several categories of HRH in hospitals, one of which is nurses. In providing health services, nurses must carry out heavy tasks so that optimal performance is required. From the results of initial observations at the Menembo-Nembo Bitung Hospital, it showed that there were problems that included aspects of organizational culture, namely poor interpersonal relationships, due to ineffective communication between several nurses and there were also problems that included aspects of job satisfaction, namely the lack of recognition of work achievements from nurses. The purpose of this study was to determine how job satisfaction and organizational culture relate to nurse performance at Manembo-Nembo Hospital in Bitung. This type of research is quantitative with an analytical survey research design using a cross-sectional study approach. The study population was 137 nurses in the inpatient ward and the number of samples was 60 respondents. The method used was non-probability sampling, with the sampling technique using the quota sampling technique. This study used two types of data analysis, namely univariate analysis and bivariate analysis. Chi square testing showed that there was a relationship between organizational culture and nurse performance with a p-value score = 0.044 and there was a relationship between job satisfaction and nurse performance at Manembo-Nembo Bitung Hospital with a p-value score = 0.025. There is a relationship between organizational culture and job satisfaction with nurse performance at Manembo-Nembo Hospital, Bitung.

Keywords : organizational culture, job satisfaction, nurse performance

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan yang baik memiliki keterkaitan erat dengan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK), ada beberapa kategori SDMK di rumah sakit salah satunya yaitu perawat.

Dalam memberikan pelayanan kesehatan, perawat harus melaksanakan tugas berat sehingga diperlukan kinerja keperawatan yang optimal. Kinerja perawat dapat diamati dan dinilai pada tindakan atau praktik (Lumanaw *et al.*, 2021). Menurut Kemenkes RI, cara untuk mengukur kinerja perawat secara kualitas yaitu melihat kelengkapan standar asuhan keperawatan. Terdapat berbagai elemen yang mempengaruhi kinerja, termasuk budaya organisasi dan kepuasan kerja. Hal ini terbukti dari hasil penelitian Iqbal dan Agritubella (2017) serta menurut penelitian Utami dkk. (2020), budaya organisasi dan kinerja perawat saling berhubungan. Selain itu, penelitian Sureskiarti dan Brillianty (2017) mengindikasikan antara kinerja perawat dengan kepuasan kerja terdapat hubungan. Lebih lanjut, Syafrizal dkk., (2021) menemukan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat.

Dari hasil observasi awal terdapat masalah yang menyangkut aspek budaya organisasi yakni hubungan interpersonal yang kurang baik, dikarenakan komunikasi kurang efektif antara beberapa perawat dan terdapat pula masalah menyangkut aspek kepuasan kerja, yakni kurangnya pengakuan atas prestasi kerja dari perawat. Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan guna mengetahui bagaimana hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di RSUD Manembo-Nembo Bitung.

Studi ini bertujuan guna mengetahui bagaimana kepuasan kerja serta budaya organisasi berhubungan dengan kinerja perawat di RS Manembo-Nembo di Bitung.

METODE

Jenis penelitian ini yakni penelitian kuantitatif, dengan desain penelitian survei analitis *cross sectional study* (Studi Potong Lintang). Penelitian ini bertempat di RS Manembo-Nembo Bitung dari bulan Agustus sampai Oktober 2024. Populasi penelitian yaitu perawat rawat inap yang berkerja di RS Manembo-Nembo Bitung sebanyak 137 perawat. Berdasarkan perhitungan dengan rumus *lameshow* maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 57 responden dan kemudian peneliti membulatkan jumlah sampel menjadi 60 responden agar lebih merepresentasikan perawat yang berkerja di ruangan rawat inap. Metode penelitian ini yaitu *non-probability sampling*, dengan teknik *quota sampling*. Selanjutnya analisis data yang dipakai yakni analisis bivariat serta analisis univariat.

HASIL

Analisis Univariat Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	n	%
Laki-laki	5	8,3
Perempuan	55	91,7
Total	60	100

Sebanyak lima perawat atau 8,3% adalah laki-laki, sementara mayoritas responden 55 perawat atau 91,7% dari total adalah perempuan.

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Umur

Umur	n	%
20-30 Tahun	28	46,7
31-40 Tahun	23	38,3
≥41 Tahun	9	15,0
Total	60	100

Kelompok umur dengan responden paling sedikit adalah mereka yang berusia ≥ 41 tahun, dengan jumlah total 9 perawat dan persentase 15%, sedangkan sebagian besar responden 28 perawat atau 46,7% berada dalam rentang usia 20-30 tahun.

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	n	%
D3	27	45,0
S1	31	51,7
S2	2	3,3
Total	60	100

Dengan jumlah keseluruhan 31 perawat dan persentase 51,7% responden yang bergelar S1 merupakan yang paling banyak, sementara responden yang bergelar S2 merupakan yang paling sedikit, hanya ada 2 perawat dan persentase 3,3%.

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	n	%
1-5 Tahun	27	45,0
>5 Tahun	33	55,0
Total	60	100

Responden yang bekerja pada rentang waktu 1-5 tahun berjumlah 27 perawat dengan persentase 45,0%, sedangkan 33 perawat dengan persentase 55,0% sudah bekerja >5 tahun.

Distribusi Responden Berdasarkan Kategori Budaya Organisasi

Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Kategori Budaya Organisasi

Budaya Organisasi	n	%
Baik	37	61,7
Kurang	23	38,3
Total	60	100

Sebanyak 37 perawat dengan persentase 61,7% memiliki budaya organisasi baik, sedangkan 23 perawat dengan persentase 38,3% memiliki budaya organisasi kurang baik.

Distribusi Responden Berdasarkan Kategori Kepuasan Kerja

Tabel 6. Distribusi Responden Berdasarkan Kategori Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja	n	%
Baik	38	63,3
Kurang	22	36,7
Total	60	100

Sebanyak 38 perawat dengan persentase 63,3% memiliki kepuasan kerja baik, sedangkan 22 perawat dengan persentase 36,7% memiliki kepuasan kerja kurang baik.

Distribusi Responden Berdasarkan Kategori Kinerja Perawat

Sebanyak 37 perawat dengan persentase 61,7% memiliki kinerja baik, sedangkan 23 perawat dengan persentase 38,3% berkinerja kurang.

Tabel 7. Distribusi Responden Berdasarkan Kategori Kinerja

Kinerja	n	%
Baik	37	61,7
Kurang	23	38,3
Total	60	100

Analisis Bivariat**Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat****Tabel 8. Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat**

Budaya Organisasi	Kinerja Perawat				Total	p-value		
	Baik		Kurang					
	n	%	n	%				
Baik	27	45,0	10	16,7	37 (61,7)	0,044		
Kurang baik	10	16,7	13	21,7	23 (38,3)			
Total	37	61,7	23	38,3	100			

Tabel 8 menunjukkan bahwa 10 perawat (16,7%) memiliki budaya organisasi yang baik tetapi kinerjanya kurang, sementara 27 perawat (45%) memiliki kinerja yang baik serta budaya organisasi yang baik. Namun, 13 (21,7%) perawat memiliki budaya organisasi yang kurang dan kinerja yang kurang, sementara 10 (16,7%) perawat memiliki keduanya. Analisis bivariat memakai uji *chi-square* dan *Continuity Correction* dengan α (0,05) menghasilkan *p-Value* = 0,044, di mana nilai tersebut menunjukkan $p < \alpha$, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kinerja perawat berhubungan.

Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat**Tabel 9. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat**

Kepuasan Kerja	Kinerja Perawat				Total	p-value		
	Baik		Kurang					
	n	%	n	%				
Baik	28	46,7	10	16,7	38(63,3)	0,025		
Kurang baik	9	15,0	13	21,7	22(36,7)			
Total	37	61,7	23	38,3	100			

Tabel 9 mengindikasikan bahwasannya 10 perawat (16,7%) mempunyai kepuasan kerja yang baik tetapi kinerja yang kurang, sementara 28 perawat (46,7%) memiliki kepuasan kerja serta kinerja yang baik. Tiga belas (21,7%) perawat mempunyai kepuasan kerja serta kinerja yang kurang, sedangkan sembilan (15%) perawat memiliki keduanya. Uji *chi-square* dan *Continuity Correction* dengan α (0,05) menghasilkan nilai $p = 0,025$ dalam hasil analisis bivariat. Nilai ini mengindikasikan bahwasannya $p < \alpha$, yang artinya antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat terdapat hubungan.

PEMBAHASAN**Karakteristik Responden**

Dengan jumlah sampel 60 perawat, penelitian ini difokuskan pada perawat rawat inap di RSUD Manembo-Nembo Bitung. Dari responden, 55 persen adalah perawat perempuan, yang

mencakup 91,7% dari sampel. Perawat perempuan mendominasi di sebagian besar rumah sakit karena mereka dipandang sebagai perawat pekerja keras yang memberikan layanan keperawatan kepada pasien (Aprilia et al., 2022). Berdasarkan karakteristik umur maka kelompok umur 20-30 tahun merupakan kelompok umur terbanyak yaitu sebanyak 28 perawat dengan persentase 46,7%. Usia 20-30 tahun merupakan usia produktif. Usia ini merupakan usia pekerja yang paling aktif memulai karir dan merupakan usia yang paling aktif untuk bersosialisasi, yang membantu membangun jaringan kerja yang kuat dan menghasilkan hasil kerja yang baik untuk rumah sakit.

Daya ingat dan proses berpikir seseorang dapat dipengaruhi oleh usia. Pada penelitian ini mayoritas responden yang memiliki karakteristik pendidikan lebih banyak yaitu Pendidikan S1 sebanyak 31 responden dengan persentase 51,7%. Kinerja seorang perawat sangat dipengaruhi oleh latar belakang pendidikannya, karena perawat diharuskan untuk menjalankan profesi dengan pendidikan yang tinggi, pengetahuan perawat akan semakin beragam seiring dengan tingkat pendidikannya (Lestari et al., 2023). Berdasarkan karakteristik masa kerja, mayoritas responden mempunyai masa kerja > 5 tahun (33 responden dengan persentase 55%). Pengalaman, pemahaman, dedikasi, dan rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya meningkat seiring dengan lamanya masa kerja (Welembuntu & Gobel, 2020).

Gambaran Budaya Organisasi

Hasil analisis univariat pada 60 perawat di RS Manembo-Nembo Bitung, dari hasil tersebut terdapat 37 perawat dengan persentase 61,7% yang memiliki budaya organisasi baik. Adanya budaya organisasi yang baik ini di dasarkan pada perawat yang melaksanakan pekerjaan secara tulus dan bertanggung jawab, memiliki komitmen terhadap visi misi rumah sakit dan selalu mendapat dukungan serta arahan dari pemimpin dalam pengambilan keputusan. Sementara itu, terdapat 23 responden dengan persentase 38,3% yang memiliki budaya organisasi kurang baik. Budaya organisasi kurang baik ini disebabkan karena ada perawat yang memiliki komunikasi kurang efektif dengan rekan kerja, hal ini menyebabkan kurangnya kerjasama di lingkungan kerja. Menurut penelitian Hapsari dkk (2024), suatu organisasi tidak akan maju apabila budayanya tidak terjaga.

Gambaran Kepuasan Kerja

Hasil analisis data univariat pada 60 perawat di RS Manembo-Nembo Bitung, dari hasil tersebut terdapat 38 perawat dengan persentase 63,3% yang memiliki kepuasan kerja baik, serta responden dengan kepuasan kerja kurang baik sejumlah 22 perawat dengan persentase 36,7%. Adanya mayoritas perawat dengan kepuasan kerja baik ini didukung dengan jawaban perawat yang puas dengan fasilitas yang disediakan rumah sakit, selanjutnya kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan dan perlakuan dari atasan berupa dukungan mencakup bimbingan yang positif dan membangun serta memberikan perhatian terhadap perawat. Sedangkan perawat dengan kepuasan kerja yang kurang baik, disebabkan oleh ketidakpuasan perawat karena kurangnya apresiasi atau penghargaan atas pencapaian kerja dari perawat, seperti pemberian insentif tambahan.

Menurut penelitian Gunawan dan Dewi (2020), insentif moneter dan nonmoneter memiliki dampak besar pada kepuasan kerja karyawan. Berbagai studi mengenai kebahagiaan kerja yang dilakukan di berbagai lingkungan kerja, termasuk industri perawatan kesehatan, telah menemukan bahwasannya kepuasan kerja berdampak signifikan terhadap kualitas, efektivitas, dan efisiensi kerja. Kualitas pelaksanaan pekerjaan akan meningkat seiring dengan tingginya tingkat kepuasan kerja (Palendeng & Bernarto, 2021). Faktor-faktor yang memengaruhi kebahagiaan kerja, termasuk gaji, pekerjaan, kemajuan, fasilitas, dan rekan kerja. Elemen-elemen ini sering kali bertentangan dengan keinginan atau harapan perawat, yang mengarah pada masalah baru termasuk stres dan pekerjaan yang tidak efektif (Kordak et al., 2020).

Gambaran Kinerja Perawat

Merujuk pada hasil penelitian, perawat dengan kinerja baik sejumlah 37 perawat dengan persentase 61,7%. Hal ini dikarenakan mayoritas perawat telah bekerja sesuai standar keperawatan seperti yang ada pada pernyataan di kuesioner. Sedangkan perawat dengan kinerja kurang baik sebanyak 23 perawat dengan persentase 38,3%. Perawat dengan kinerja kurang baik dapat dilihat dari jawaban perawat terhadap 13 pertanyaan, yang menunjukkan ada perawat yang belum melaksanakan asuhan keperawatan seperti membuat diagnosis keperawatan hal ini dikarenakan beberapa perawat merasa tidak percaya diri dalam membuat diagnosis keperawatan yang akurat dan tepat, perawat merasa khawatir salah mendiagnosis atau tidak memiliki pengetahuan yang cukup. Dan terdapat perawat yang jarang mencatat atau menuliskan rencana tindakan keperawatan. Akan tetapi, secara keseluruhan kinerja perawat di Rumah Sakit Manembo-Nembo Bitung dikategorikan baik.

Jika perawat memiliki akuntabilitas, pengetahuan manajemen keperawatan, dan keterampilan kepemimpinan, kinerja mereka melalui manajemen asuhan keperawatan akan berhasil (Melissa et al., 2020). The Guardian (2017) mengutip penelitian Maydinar & Wibowo (2022) yang menyatakan bahwa upaya untuk memaksimalkan kinerja dalam layanan kesehatan meliputi membangun lingkungan yang mendukung, membina hubungan positif dengan rekan kerja, menawarkan keamanan kerja, membina hubungan positif antara atasan dan bawahan, dan meningkatkan motivasi kerja dengan memberi penghargaan kepada mereka yang memiliki kemampuan lebih besar.

Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat

Antara budaya organisasi dan kinerja perawat di RSUD Manembo-Nembo Bitung terdapat hubungan merujuk pada hasil analisis bivariat memakai uji statistik *chi square*, dengan nilai $p = 0,044 < \alpha (0,05)$. Untuk meningkatkan kinerja perawat, budaya organisasi membentuk kerangka tujuan, motivasi, dan pengendalian bersama.

Sebagian besar perawat di RS Manembo-Nembo Bitung selalu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan menanamkan nilai-nilai serta sikap yang baik ketika melakukan pelayanan kepada pasien. Seperti inisiatif perawat dalam menyelesaikan pekerjaan secara tuntas. Untuk menentukan kebutuhan dan masalah pasien, perawat mengambil inisiatif untuk menilai kondisi pasien. Berdasarkan informasi yang dikumpulkan, perawat dapat mengembangkan diagnosis keperawatan. Mereka kemudian membuat rencana tindakan keperawatan yang selaras dengan diagnosis dan kebutuhan pasien, melaksanakan rencana tersebut secara mandiri, dan menilai reaksi pasien terhadap tindakan keperawatan. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai yang diterapkan di rumah sakit dengan aspek dari kinerja perawat sudah baik. Selanjutnya perawat bekerja dengan lebih mengutamakan pelayanan umum dari pada kepentingan pribadi atau kelompok. Hal ini berarti perawat di Rumah Sakit Manembo-Nembo Bitung memberikan pelayanan yang adil, merata, dan tidak diskriminatif kepada semua orang yang membutuhkan pelayanan kesehatan, tanpa memandang status sosial, ekonomi, agama, atau latar belakang lainnya. Dan pada pertanyaan tentang dukungan dan pengawasan dari pemimpin, pemimpin memberikan nasihat dan saran untuk perawat dalam bersikap di lingkungan pekerjaan dan ketika timbul permasalahan yang terjadi di tempat kerja selalu di selesaikan bersama-sama. Budaya organisasi berperan penting dalam membentuk perilaku dan kinerja perawat.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan dari sejumlah studi sebelumnya. Salah satunya ialah studi Utami et al. (2020), yang mengungkapkan adanya hubungan antara budaya organisasi dan kinerja perawat dalam pelayanan keperawatan di Rumah Sakit Muhammadiyah pada tahun 2019. Selain itu, studi yang dilakukan Iqbal dan Agritubella (2017) juga menunjukkan keterkaitan antara budaya organisasi dan kinerja perawat dalam merawat pasien rawat inap di Rumah Sakit PMC. Penelitian Erlinengsih dan Ramadhani (2023) turut

mengonfirmasi bahwa terdapat korelasi positif antara budaya organisasi dan kinerja perawat di unit rawat inap RSUD Liun Kendage Tahuna. Secara keseluruhan, temuan studi ini mengindikasikan secara signifikan adanya hubungan antara budaya organisasi dan kinerja perawat dalam melakukan pelayanan keperawatan.

Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat

Merujuk pada hasil analisis bivariat terhadap variabel kepuasan kerja serta kinerja perawat, mengindikasikan bahwasannya nilai *p-value* yang diperoleh dari uji statistik *chi-square* yakni $0,025 < \alpha (0,05)$, dengan demikian terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat di RS Manembo-Nembo Bitung. Mayoritas perawat memiliki kepuasan kerja tinggi. Pada pertanyaan tentang fasilitas, mayoritas perawat merasa puas dengan fasilitas yang memadai. Artinya, ketika perawat merasa puas dengan fasilitas yang disediakan, kinerja perawat cenderung meningkat. Dan selanjutnya sebagian besar perawat merasa puas dengan pengawasan yang diterapkan atasan. Ini berarti bahwa bagaimana atasan melakukan supervisi sangat mempengaruhi kepuasan kerja perawat sehingga perawat akan lebih termotivasi dan berdedikasi dalam melaksanakan tugasnya. Selain meningkatkan kinerja perawat secara individual, kepuasan kerja juga meningkatkan standar layanan kesehatan rumah sakit secara keseluruhan.

Temuan dalam studi ini memiliki kesesuaian dengan hasil studi yang dilakukan oleh Syafrizal dkk. (2021), yang mengidentifikasi adanya korelasi antara kedua variabel yang diteliti. Sejalan dengan hal tersebut, Sureskiarti dan Brillianty (2017) juga mengungkapkan adanya keterkaitan antara variabel yang serupa dalam penelitian mereka. Di samping itu, Sanjaya dan Sari (2023) membuktikan bahwasannya terdapat hubungan antara tingkat kebahagiaan kerja dengan kinerja perawat yang bertugas di ruang rawat inap RSUD Palabuhan Ratu, Kabupaten Sukabumi.

KESIMPULAN

Mayoritas perawat memiliki budaya organisasi yang baik di RS Manembo-Nembo Bitung. Mayoritas perawat memiliki kepuasan kerja yang baik di RS Manembo-Nembo Bitung. Mayoritas perawat memiliki kinerja yang baik di RS Manembo-Nembo Bitung. Terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja perawat di RS Manembo-Nembo Bitung. Terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat di RS Manembo-Nembo Bitung.

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji Syukur kepada Tuhan atas kesehatan, kekuatan dan hikmat akal budi sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan tepat pada waktunya. Terimakasih kepada keluarga serta sahabat yang senantiasa mendukung dan mendoakan penulis. Selanjutnya dosen pembimbing yang telah membimbing penulis, serta semua dosen dan pegawai Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi. Terimakasih untuk RS Manembo-Nembo Bitung yang telah berkerja sama dalam jalannya penelitian ini. Kiranya penelitian ini, bisa bermanfaat dan berkontribusi untuk kemajuan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

Aprilia, H. (2022). *R Relationship Of Characteristics With Nurse Compliance In The Implementation Of Covid Triage In Igd. Journal of Nursing Invention*, 3(1), pp. 22-31.

- Erlinengsih, E., & Ramadhani, T. W. (2023). Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Dirumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi. *Jurnal Kesehatan Saintika Meditory*, 6(2), pp. 536-548.
- Gunawan, G. A. S., Dewi, S. K. (2020). Pengaruh insentif finansial, insentif non finansial dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *EJurnal Manajemen*, 9(11).
- Hapsari, G., Madiistriyatno, H., & Panjaitan, E. H. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Buah Hati Pamulang. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), pp. 1070-1077.
- Iqbal, M., & Agritubella, S. M. (2017). Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rawat Inap RS PMC. *Jurnal Endurance: Kajian Ilmiah Problema Kesehatan*, 2(3), pp. 285-293.
- Kordak, C., Kawatu, P. A., & Joseph, W. B. (2020). Hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja dengan stres kerja pada perawat pelaksana dirumah sakit umum daerah amurang. *KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*, 9(3).
- Lestari, D., Sari, N. M. A. W., Maruti, E. D., & Sulistyaningsih, S. (2023). Gambaran Tingkat Pengetahuan Perawat UGD Mengenai *Emergency Saverity Index (ESI)* Di SMC RS Telogorejo. *In Prosiding Seminar Nasional STIKES Telogorejo Semarang* 2(1).
- Lumanaw, H. K., Mandagi, C. K., & Wowor, R. (2021). Hubungan Persepsi Pasien Mengenai Kinerja Perawat Dengan Kepuasan Pasien Rawat Jalan Di Puskesmas Kawangkoan Utara Kabupaten Minahasa. *KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*, 10(4).
- Maydinar, D. D., & Wibowo, S. A. (2022). Literatur Review; Dampak Pemberian Insentif Dengan Motivasi Kerja Perawat. *Jurnal Kesehatan Saintika Meditory*, 5(1), pp. 181-192.
- Melissa, W. T., Tucunan, A. A., & Mandagi, C. K. (2020). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Gmim Bethesda Tomohon. *KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*, 9(1).
- Palendeng, F. O., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh insentif finansial, insentif nonfinansial, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(3).
- Sanjaya, W., & Sari, F. M. (2023). Hubungan Kepuasaan Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Health Society*, 12(1).
- Sureskiarti, E., & Brillianty, G. D. (2017). Hubungan Kinerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Ince Abdul Moeis Samarinda Tahun 2017. *Husada Mahakam*, 4(4), pp. 221-232.
- Syafrizal, R., Yulihasri, Y., & Putri, Z. M. (2021). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(3), pp. 1135-1138.
- Utami, T., Romiko, R., & Yulia, S. (2020). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Perawat Dalam Memberikan Pelayanan Keperawatan Di Rumah Sakit Muhamadiyah Tahun 2019. *Healthcare Nursing Journal*, 2(2), pp. 30-35.
- Welembuntu, M., & Gobel, I. (2020). Hubungan Pendidikan Status Kepegawaian Dan Lama Kerja Dengan Kinerja Perawat Melaksanakan Asuhan Keperawatan. *Jurnal Ilmiah Sesebanua*, 4(1), pp. 21-30.
- 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 Tahun. *Jurnal Sains dan Kesehatan*, 8(1), pp. 130-138.