

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit: *Systematic Review*

Fadhilatul Hasnah^{1*}, Dian Paramitha Asyari²

^{1,2}Kesehatan Masyarakat, STIKes Alifah Padang, Indonesia

Email: fhasnah5@gmail.com^{1*}

Abstrak

Rumah sakit merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Keberhasilan pelayanan kesehatan di rumah sakit tidak terlepas dari berbagai faktor pelayanan. Oleh karena itu, agar dapat terus mengembangkan dirinya dan untuk kelangsungan hidup organisasi, manajemen rumah sakit perlu melakukan peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *systematic review*. Sumber data penelitian ini didapatkan melalui penelusuran literatur di internet melalui database Portal Garuda dan Google Scholar yang dipublikasikan. Sebanyak 16 artikel masuk ke dalam *systematic review*. Kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Semakin meningkat kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja akan meningkat pula kinerja.

Keywords: Gaya kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, Kepuasan kerja, Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Aspek sumber daya manusia memegang peranan penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia memegang peranan utama yang berpengaruh pada setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dan dianggap sebagai ujung tombak untuk menjalankan aktivitas organisasi sehari-hari. Pada perusahaan, karyawan disebut perusahaan tidak hanya diposisikan sebagai faktor produksi akan tetapi lebih sebagai aset perusahaan yang harus dikelola dan dikembangkan (Marpaung, 2014; Suarningsih et al., 2013).

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya

manusia dan bagaimana sumber daya manusia tersebut dikelola untuk dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah (Azizah & Wijaya, 2019; Prasetya, 2014).

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Kinerja secara umum diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan demi mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi pasti mempunyai standar perilaku yang harus dipatuhi oleh karyawan

dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan. Standar-standar ini digunakan selain sebagai pedoman bagi karyawan namun juga bisa menjadi sarana evaluasi penilaian kinerja karyawan (Marpaung, 2014; Suarningsih et al., 2013; Wibowo & Putra, 2016).

Rumah sakit merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Keberhasilan pelayanan kesehatan di rumah sakit tidak terlepas dari berbagai faktor pelayanan. Oleh karena itu, agar dapat terus mengembangkan dirinya dan untuk kelangsungan hidup organisasi, manajemen rumah sakit perlu melakukan peningkatan kinerja karyawan. Dalam hal ini peningkatan kinerja karyawan yang diharapkan adalah agar mampu meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin untuk memberikan pelayanan yang memuaskan (Yulianto, 2014).

Ada banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa faktor diantaranya adalah kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja. Kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan (Posuma, 2013).

Pemimpin merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Untuk mengelola dan mengendalikan berbagai subsistem dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan usaha-usaha bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Jika gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang dihadapi dalam organisasi atau unit kerja, maka akan membuat iklim kerja menjadi kondusif, dan pada akhirnya akan memberi motivasi yang tinggi dan meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai target kerja (Sudirjo & Kristanto, 2006).

Motivasi adalah antusias intrinsik karyawan yang merupakan dorongan untuk mencapai kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan. Motivasi merupakan faktor yang mengarah pada perilaku dalam organisasi. Motivasi yang ditanamkan kepada karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja (Marpaung, 2014).

Kepuasan kerja merupakan salah satu ukuran dari kualitas kehidupan dalam organisasi. Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya atau penilaian karyawan atas seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan masalah strategis, karena tidak

terpenuhinya kepuasan kerja akan berdampak pada hasil kerja yang kurang maksimal. Jika kualitas rendah, target tidak terpenuhi dan akhirnya kepuasan konsumen akan berkurang (Wibowo & Putra, 2016). Menelaah latar belakang di atas maka saya tertarik untuk melakukan suatu *systematic review* mengenai pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di rumah sakit.

METODE

Identifikasi Studi

Jenis penelitian ini adalah *systematic review* yaitu suatu metode menggabungkan lebih dari satu penelitian dengan topik yang sama untuk ditarik kesimpulan dengan *power* yang lebih kuat. Sumber data penelitian ini didapatkan melalui penelusuran literatur di internet melalui *database* Portal Garuda dan *Google Scholar*. Dalam penelitian ini, kontak dengan peneliti terkait atau penelusuran secara manual tidak dilakukan. Kata kunci yang dipakai dalam penelusuran adalah kombinasi antara kata kunci faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi, kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja dengan kata kunci kinerja karyawan.

Seleksi Studi

Artikel-artikel penelitian yang telah teridentifikasi akan diseleksi dengan sistematis. Proses seleksi dimulai dari

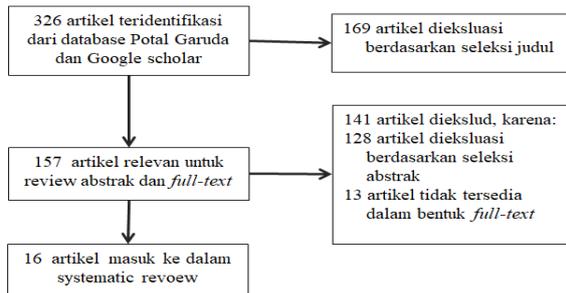
seleksi judul artikel dan dilanjutkan dengan seleksi abstrak artikel. Artikel-artikel dengan abstrak yang relevan akan diseleksi berdasarkan pencarian *find full-text*. Studi yang diikutsertakan dalam *systematic review* diseleksi berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang jelas. Artikel-artikel yang dimasukkan ke dalam *systematic review* harus memenuhi kriteria inklusi: 1) artikel meneliti tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan; 2) penelitian berbahasa Indonesia; 4) penelitian berada di wilayah Indonesia, 5) area penelitian adalah rumah sakit di Indonesia. Artikel-artikel dieklusi dengan kriteria berikut: 1) penelitian yang tidak tersedia dalam bentuk *full text*; 2) penelitian anonim; 3) penelitian yang terduplikasi atau penelitian yang sudah diterbitkan sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pencarian Literatur

Pencarian literatur dilakukan pada dua *database* Portal Garuda dan *Google Scholar* teridentifikasi artikel sebanyak 142 artikel dan 184 artikel pada masing-masing *database*. Total keseluruhan artikel yaitu sebanyak 326 artikel. Setelah mengidentifikasi 326 artikel, dilakukan *review* terhadap judul-judul artikel yang relevan. Sebanyak 157 artikel memenuhi kriteria inklusi untuk kemudian direview abstraknya dan *full-text*. Sebanyak 16 artikel masuk ke dalam *systematic review*.

Proses seleksi studi yang dilakukan, dapat dilihat pada Gambar 1 sebagai berikut:.



Gambar 1. Flow Chart Seleksi Studi

Abstraksi Data

Artikel-artikel yang masuk ke dalam systematik review diabstraksi berdasarkan judul, penulis, lokasi penelitian, metode penelitian dan hasil dari penelitian. Abstraksi data ditampilkan dalam bentuk Tabel 1, sebagai berikut:

Tabel 1. Abstraksi data artikel

Peneliti	Lokasi Penelitian	Variabel diteliti	Variabel Outcome	Desain Penelitian	Jumlah Sampel	Hasil Penelitian
Gusti Ayu Riska Riyanti, I Adnyana Sudibya	RSU Dharma Usadha, Denpasar, Bali	1. Kompetensi 2. Motivasi	Kinerja Karyawan	Kuantitatif asosiatif	85 responden	-Secara simultan dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan -variabel motivasi berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan di banding variabel kompetensi
Nur Wakhidah Lulu' ul Jannah	RS Islam Banjarnegara	1. Motivasi instrinsik 2. Motivasi ekstrinsik 3. Lingkungan Kerja 4. Budaya organisasi	Kinerja Karyawan	Metode survey	100 responden	-Motivasi intrinsik ekstrinsik tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Tiffany Juliandiny, Syamsul Hadi Senen, Sumiyati	RS Umum Suban	1. Kompensasi 2. Motivasi	Kineja Keperawatan Kontrak	<i>crosssectional</i>	112 responden	-Kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Rita Ariyani, Qurrotul Aini, Heru Kurnianto Tjahtjono	RS Islam Hidayatullah Yogyakarta	1. Gaya kepemimpinan 2. Loyalitas karyawan	Kinerja Karyawan	<i>Explanatory research</i>	140 responden	-Gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Leonardo Budi Hasiolan, Reniyati	RSUD Kota Semarang	1. Motivasi 2. Lingkungan Kerja 3. Kepemimpina n	Kinerja Karyawan	<i>Not reported</i>	84 responden	-Motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Enam belas artikel masuk ke dalam *systematic review*. Tiga artikel membahas hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Tiga artikel tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh (Fitrianasari et al., 2013; Juliandiny et al., 2016; Posuma, 2013). Lima artikel membahas hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Lima penelitian tentang gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh (Adiwibowo, 2013; Posuma, 2013; Reniyati & Hasiholan, 2017) dan dua penelitian tentang gaya kepemimpinan dilakukan oleh Sudirjo and Kristanto, 2006; Ariyani, Aini and Tjahjono, 2016.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian oleh (Juliandiny et al., 2016) dilakukan di rumah sakit Subang dan menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji T $0,0498 \leq 0,05$. Penelitian oleh (Posuma, 2013) juga membuktikan bahwa dihasilkan sebesar 0,000 dengan nilai signifikansi sebesar 0,05. Itu berarti variabel kompensasi sangat signifikan karena lebih kecil dari pada nilai signifikansi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado. Penelitian oleh (Fitrianasari et al., 2013) dengan responden adalah perawat juga membuktikan hal yang

Delapan artikel membahas hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut dilakukan oleh (Jannah, 2016; Juliandiny et al., 2016; Marpaung, 2014; Mudayana, 2013; Reniyati & Hasiholan, 2017; Riska Riyanti & Adnyana Sudibya, 2013; Wibowo & Putra, 2016). Tujuh artikel membahas hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Tujuh penelitian tersebut dilakukan oleh (Barlian, 2016; Fitrianasari et al., 2013; Indrawati, 2013; Ristiana, 2013; Rizal & Ratnawati, 2012; Sudirjo & Kristanto, 2006; Wibowo & Putra, 2016)

sama. Hasil uji koefisien jalur dengan probabilitas (p) yang bernilai lebih kecil dari 0,05 yang berarti signifikan. mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja perawat. Lebih lanjut dikemukakan oleh penelitian (Fitrianasari et al., 2013) besarnya koefisien *path* (beta) sebesar 0,270 mengindikasikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat adalah positif. Artinya persepsi terhadap kompensasi terkait dengan kesesuaian imbalan finansial dan non finansial yang mendapat tanggapan positif akan menjadi faktor pendorong semakin tingginya kinerja perawat.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian oleh (Adiwibowo, 2013) di RSJ Menur Surabaya memberikan hasil

dari regresi linear beranda diperoleh bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh (Renyati & Hasiholan, 2017) memberikan hasil perhitungan t -hitung kepemimpinan (7,113) > t -tabel (1,664) atau $\text{sig } t$ 0,000 < 0,05, dapat disimpulkan ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan RSUD Kota Semarang. Penelitian oleh (Sudirjo & Kristanto, 2006) di RS PT VALE Soroako Sulawesi Selatan menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Ariyani et al., 2016) memberikan hasil uji regresi sebesar 0,012, jika dikonsultasikan dengan taraf kepercayaan 5%, maka disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian oleh (Posuma, 2013) pada RS Ratumbusang Manado menemukan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kepemimpinan yang ada di Rumah Sakit Ratumbusang Manado harus perlu ditingkatkan lagi karena kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai belum memuaskan. Ini berarti pemimpin belum mampu memberikan motivasi kepada para pegawai agar mereka bisa termotivasi dan bisa lebih semangat lagi dalam menjalankan pekerjaan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Riska Riyanti & Adnyana Sudibya, 2013), pada RSUD Dharma Usadha memberikan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut analisis *standardized coefficients beta* dilakukan dan didapatkan bahwa motivasi berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dharma Usadha jika dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu kompetensi. Penelitian oleh (Juliandiny et al., 2016) pada RSUD Subang mendapatkan hasil serupa dengan hasil uji T kecil dari 0,05 (0,030 < 0,05) sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian lain oleh (Renyati & Hasiholan, 2017) pada RSUD Kota Semarang memberikan hasil uji t dengan $\text{sig } t$ 0,000 < 0,05, dapat disimpulkan ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Kota Semarang.

Penelitian lain oleh (Wibowo & Putra, 2016), membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji t sebesar 2,103 dan $\text{sig. } 0,039 < \alpha = 0,05$. Berdasarkan dari hasil yang didapat ini dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya peningkatan pada motivasi yang ditunjukkan karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan RSUD Salatiga. (Mudayana, 2013)

melakukan penelitian di RS Nur idayah Bantul dengan membedakan variabel motivasi intrinsik dan ekstrinsik, memberikan informasi mengenai motivasi intrinsik memiliki nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,737 dengan signifikan (p) 0,00 lebih kecil dari (0,05), maka disimpulkan ada pengaruh kuat motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan RSKB Nur Hidayah Bantul. Sedangkan antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan terdapat pengaruh yang rendah dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,325. Penelitian (Barlian, 2016) pada RS Paru Kabupaten Jember juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember. Penelitian oleh (Marpaung, 2014) pada karyawan RS Reksa Waluya Mojokerto memberikan hasil uji t menunjukkan nilai $\text{sig} < \alpha$ (alfa), ($0.033 < 0.05$), maka dapat diarikan bahwa dan adanya pengaruh secara signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian-penelitian diatas, (Jannah, 2016) melakukan penelitian pada RS Islam Banjarnegara mengenai pengaruh motivasi yang dibedakan menjadi motivasi intrinsik dan ekstrinsik menyatakan bahwa kedua mtotivasi tersebut tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian oleh (Wibowo & Putra, 2016) tentang pengaruh kepuasan kerja

terhadap kinerja karyawan mendapatkan hasil uji hipotesis membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji t sebesar 5,454 dan $\text{sig. } 0,000 < \alpha = 0,05$. Berdasarkan dari hasil yang didapat ini dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya peningkatan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian (Barlian, 2016) dan penelitian oleh (Indrawati, 2013) mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian oleh (Sudirjo & Kristanto, 2006) dan penelitian oleh (Ristiana, 2013) juga mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh (Rizal & Ratnawati, 2012) memperlihatkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,460. Jika variabel kepuasan kerja lebih tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian oleh (Fitrianasari et al., 2013) dengan hasil uji koefisien jalur dengan probabilitas (p) yang bernilai lebih kecil dari 0,05 yang berarti signifikan. Artinya kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja perawat. Besarnya koefisien *path* (beta) sebesar 0,172 mengindikasikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat adalah positif.

Artinya persepsi terhadap kepuasan kerja terkait dengan rasa senang pada berbagai aspek pekerjaan yang mendapat tanggapan positif akan menjadi faktor pendorong semakin tingginya kinerja perawat.

KESIMPULAN

Enam belas artikel masuk ke dalam *systematic review*. Kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat dua hasil kontradiksi pada variabel motivasi dan gaya kepemimpinan. Motivasi dalam hasil penelitian oleh (Juliandiny et al., 2016; Reniyati & Hasiholan, 2017; Riska Riyanti & Adnyana Sudibya, 2013; Wibowo & Putra, 2016) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara pada penelitian oleh (Jannah, 2016) mengenai pengaruh motivasi yang dibedakan menjadi motivasi intrinsik dan ekstrinsik menyatakan bahwa kedua motivasi tersebut tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian-penelitian yang membahas pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara pada penelitian oleh (Posuma, 2013) menemukan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian diatas, terlihat bahwa kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi

dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Semakin meningkat kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja akan meningkat pula kinerja. Begitu pula dengan gaya kepemimpinan yang berdampak pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, perlu bagi perusahaan untuk memantau keempat faktor diatas untuk tetap menjaga kinerja baik karyawan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwibowo, A. S. (2013). Kepemimpinan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan RSJ Menur Surabaya. *Manajemen Bisnis*, 2(1).
- Ariyani, R. I., Aini, Q., & Tjahjono, H. K. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta. *Jurnal Medicoeticoilegal Dan Manajemen Rumah Sakit*, 5(2), 1.
- Azizah, S. N., & Wijaya, D. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Bagian Keuangan RSUD Dr. Soedirman Kebumen). *Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 13(2), 1.
- Barlian, N. A. (2016). Pengaruh Tipe Kepribadian, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember.
- Fitrianasari, D., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Kompensasi dan

- Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum "Darmayu" di Kabupaten Ponorogo). *PROFIT: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 7(2), 135–142.
- Jannah, N. W. L. (2016). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Juliandiny, T., Senen, S. H., & Sumiyati, S. (2016). Kompensasi Serta Motivasi Kerja pada Kinerja Keperawatan Kontrak Rumah Sakit Umum Subang. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 1(2), 81–90.
- Marpaung, I. M. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(2).
- Mudayana, A. A. (2013). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Journal of Public Health)*, 4(2).
- Posuma, C. O. (2013). Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Prasetya, A. (2014). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisnis FEd*.
- Reniyati, R., & Hasiholan, L. B. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang). *Journal of Management*, 3(3).
- Riska Riyanti, G. A., & Adnyana Sudibya, I. (2013). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Dharma USAtha. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(6).
- Ristiana, M. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 9(1), 56–70.
- Rizal, M., & Ratnawati, I. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Panti Wilasa "Citarum" Kota Semarang).
- Suarningsih, N. L. P., Alamsyah, A., & Thoyib, A. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(2), 233–240.
- Sudirjo, F., & Kristanto, T. (2006). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Serat Acitya—Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 1–16.
- Wibowo, M. A., & Putra, Y. S. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga. *Among Makarti*, 9(17).
- Yulianto, A. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS. Asy-Syifa'Sambi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.