



Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Motivasi Pada Perawat Di Rumah Sakit Kabupaten Bekasi

Kiky Aristiana Nugraha¹, Eri Budiyanto², Retno Purwani Setyaningrum³

^{1,2}Program Magister Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

Abstract

Received: 20 Maret 2025

Revised: 27 Maret 2025

Accepted: 04 April 2025

This study aims to analyze the effect of training on nurse performance in hospitals, with motivation as a mediator variable. The research was conducted at Bekasi Regency Hospital by involving nurses as the object of research and a total sample of 96 respondents. The method used was quantitative with a case study design, where data were collected through questionnaires measured on a Likert scale and analyzed using SmartPLS 3.0 tools. The results showed that training has a positive effect on nurse performance, training has a positive effect on motivation, motivation has a positive effect on nurse performance and work motivation acts as a significant mediator for the effect of training on nurse motivation.

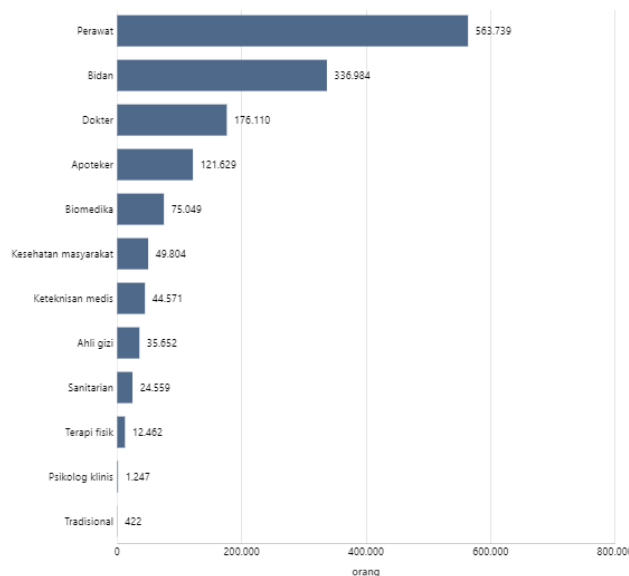
Keywords: Pelatihan, Motivasi, Kinerja

(*) Corresponding Author: study.kikynugraha@gmail.com

How to Cite: Nugraha, K., Budiyanto, E., & Setyaningrum, R. (2025). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Motivasi Pada Perawat Di Rumah Sakit Kabupaten Bekasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(4.A), 101-110. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10087>

INTRODUCTION

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu instansi atau organisasi, dalam hal ini salah satunya adalah perawat di rumah sakit, karena perawat merupakan salah satu aset biologis yang memerlukan perhatian khusus dari rumah sakit (Nurafni, Hamzah, Pala, & muspa, 2024).



Gambar 1. Jumlah Tenaga Kesehatan di Indonesia pada 2022
Sumber : Databoks, 2023.

Melihat dari grafik di atas, dapat terlihat bahwa tenaga medis terbanyak di Indonesia adalah perawat dengan jumlah total sebanyak kurang lebih 563.739 perawat dan mereka tersebar di berbagai daerah, salah satunya adalah di Kabupaten Bekasi. Perawat merupakan salah satu profesi penting di rumah sakit yang memegang peranan penting dalam memberikan perawatan dan pelayanan kesehatan kepada pasien. Kinerja perawat yang tinggi sangat dibutuhkan untuk menjamin kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Fenomena di lapangan menunjukkan masih adanya keluhan dari pasien terkait kinerja perawat yang belum optimal, seperti keterlambatan pemberian obat, kurang responsif terhadap keluhan pasien, dan kurangnya perhatian pada kebutuhan pasien. Hal ini diduga berkaitan dengan belum optimalnya pelatihan yang diberikan kepada perawat dan rendahnya motivasi kerja perawat.

Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja perawat adalah pelatihan. Agar dapat menjalankan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan lebih baik, perawat dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan kompetensi mereka melalui pelatihan. Program pelatihan dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yang berperan sebagai elemen utama dalam seluruh upaya organisasi. Pelatihan adalah proses yang bertujuan untuk mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan karyawan agar selaras dengan tujuan organisasi (Lukman, Andriana, & Farla, 2023).

Selain itu, motivasi memainkan peran penting dalam seberapa baik kinerja perawat. Ketika perawat merasa termotivasi, mereka cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi dalam menjalankan tugas mereka, yang berdampak langsung pada kualitas perawatan yang mereka berikan kepada pasien. Motivasi yang tinggi mendorong perawat untuk bekerja lebih efisien, menghadapi tantangan dengan sikap positif, dan terus meningkatkan keterampilan mereka. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menurunkan kualitas kerja dan kepuasan pasien. Oleh karena itu, menjaga motivasi perawat sangat penting untuk memastikan kinerja yang optimal dan pelayanan kesehatan yang berkualitas di rumah sakit. Manajerial harus mempertimbangkan cara-cara untuk mengembangkan sumber daya manusianya guna mendorong kemajuan rumah sakit serta meningkatkan produktivitas karyawan, untuk mencapai hal ini, pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawan mereka secara efektif (Hidayat et al., 2024).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat yang dimediasi oleh motivasi. Faktor yang memengaruhi kinerja perawat di rumah sakit Kabupaten Bekasi setelah penulis melakukan pra-survey adalah kurangnya motivasi kerja seperti perawat yang kurang tanggap untuk melayani pasien, kurangnya tingkat inovasi dan ide perawat untuk kemajuan rumah sakit terlebih lagi kurangnya perhatian yang diberikan oleh pemimpin terhadap perawat yang berprestasi selain itu, minimnya pelatihan juga mengakibatkan penurunan kinerja perawat sehingga diperlukan penelitian lebih dalam terkait fenomena ini.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan

Pelatihan merupakan proses pengajaran keterampilan yang dibutuhkan oleh pegawai baru untuk menjalankan tugasnya (Rivai 2017 dalam Farrasoya et al., 2023). Selain itu, pelatihan (*training*) merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terstruktur, di mana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan serta keterampilan teknis dengan tujuan yang spesifik (Mangkunegara, 2017 dalam Putri & Trisnadi, 2023).

Pelatihan merupakan aspek yang sangat penting dalam pengembangan kompetensi dan keterampilan seorang karyawan, khususnya bagi para perawat. Bagi perawat, pelatihan memegang peranan kunci dalam memastikan mereka dapat memberikan perawatan yang efektif dan berkualitas tinggi kepada pasien. Pelatihan untuk perawat tidak hanya fokus pada penguasaan ilmu keperawatan, tetapi juga mencakup pengembangan kemampuan komunikasi, manajemen diri, pengambilan keputusan, dan keterampilan klinis yang terus-menerus ditingkatkan.

Motivasi

Motivasi merupakan suatu aktivitas perilaku yang berupaya memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Motivasi dapat dilihat sebagai upaya untuk mencapai suatu tujuan, terutama tujuan pribadi (Fitria et al., 2024). Selain itu, motivasi dapat dipahami sebagai dorongan internal yang mengarahkan seseorang untuk mencapai tujuan atau melakukan tindakan tertentu. Motivasi juga dapat diartikan sebagai semangat yang membara dalam diri seseorang untuk terus bergerak maju dan menghadapi berbagai tantangan (Ismunandar & Cempena, 2024).

Perawat membutuhkan motivasi yang kuat untuk tetap berenergi dan antusias dalam menjalankan tugas mereka karena mereka bekerja dalam profesi yang menghadirkan banyak tantangan emosional dan fisik. Rasa kepemilikan atas visi dan misi organisasi, kesempatan untuk pengembangan profesional, dorongan dari manajer dan rekan kerja, dan pengakuan prestasi adalah faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi perawat dalam bekerja. Perawat akan memberikan yang terbaik kepada pasien ketika mereka merasa dihargai, diperhatikan, dan diberdayakan. Selain itu, tempat kerja yang nyaman dengan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan motivasi perawat.

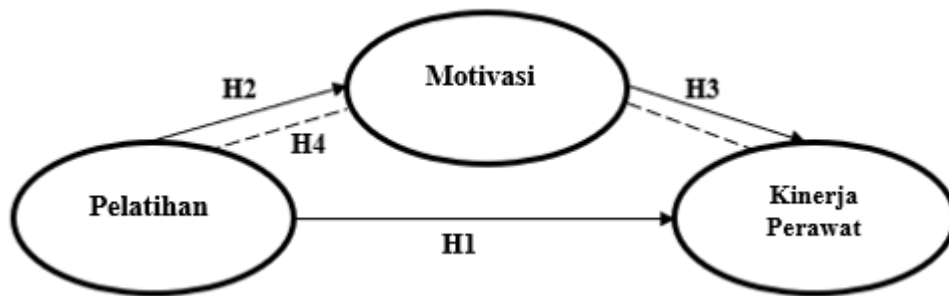
Kinerja

Menurut Suhariyanto (2018) dalam Rima, Hildayanti, & Wulandari (2023), kinerja atau *job performance/actual performance* adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh karyawan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, berdasarkan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Kinerja perawat adalah aspek penting dalam menyediakan layanan kesehatan berkualitas. Sebagai profesi yang berinteraksi langsung dengan pasien, kinerja perawat berpengaruh besar pada proses penyembuhan, keselamatan, dan kepuasan pasien. Kinerja perawat dapat dievaluasi melalui berbagai indikator, seperti kemampuan klinis, ketepatan waktu dalam pemberian perawatan, kemampuan komunikasi, empati, dan profesionalisme. Pemeliharaan kesehatan dan peningkatan kualitas layanan kesehatan sangat bergantung pada peran penting sumber daya manusia dalam mencapai mutu pelayanan tersebut. Hal ini terkait erat dengan sistem pelayanan

keperawatan profesional, yang merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja perawat (Rima et al., 2023).

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian kuantitatif dengan objek penelitian berupa perawat yang berada di Rumah Sakit Kabupaten Bekasi dengan jumlah sampel sebanyak 96 karyawan. Perhitungan sampel dilakukan menggunakan rumus Lemeshow karena populasi yang tidak diketahui atau belum terdata secara pasti. Studi kasus dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi. Setiap jawaban dari kuesioner yang diberikan diukur menggunakan skala Likert (interval 1-5). Untuk menguji hasil responden, penelitian ini menggunakan alat bantu olah data SmartPLS 3.0 untuk pengujian hipotesis. Tahapan prosedur dan pelaksanaan analisis menggunakan metode SEM-PLS dalam penelitian ini meliputi analisis *Outer Model*, analisis *Inner Model*, dan pengujian hipotesis (*Uji Path Coefficient*).



Gambar 1. Desain Penelitian

Hipotesa dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

H1 : diduga pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat RS di Kabupaten Bekasi.

H2 : diduga pelatihan memiliki pengaruh terhadap motivasi perawat RS di Kabupaten Bekasi.

H3 : diduga motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat RS di Kabupaten Bekasi.

H4 : diduga pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja dimediasi motivasi pada perawat RS di Kabupaten Bekasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan olah data penelitian yang sudah dilakukan penulis, maka hasil penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut :

Uji Validitas

Tabel 1. Outer Loading

	KINERJA PERAWAT	MOTIVASI	PELATIHAN	Keterangan
--	-----------------	----------	-----------	------------

KP1	0.755			Valid
KP2	0.739			Valid
KP3	0.777			Valid
KP4	0.793			Valid
KP5	0.768			Valid
KP6	0.701			Valid
KP7	0.682			Tidak Valid
KP8	0.817			Valid
MO1		0.464		Tidak Valid
MO2		0.784		Valid
MO3		0.843		Valid
MO4		0.884		Valid
MO5		0.859		Valid
MO6		0.799		Valid
MO7		0.744		Valid
MO8		0.853		Valid
PL1			0.821	Valid
PL2			0.738	Valid
PL3			0.75	Valid
PL4			0.864	Valid
PL5			0.720	Valid
PL6			0.656	Tidak Valid
PL7			0.647	Tidak Valid
PL8			0.773	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS 3.0, 2024.

Berdasarkan hasil pada tabel 1 di atas, terlihat bahwa terdapat nilai *outer loading* yang kurang dari 0.7, sehingga dianggap tidak valid dan harus dieliminasi sebelum dilakukan pengujian ulang.

Tabel 2. Outer Loading 2

	KINERJA PERAWAT	MOTIVASI	PELATIHAN	Keterangan
KP1	0.762			Valid
KP2	0.766			Valid
KP3	0.771			Valid
KP4	0.792			Valid
KP5	0.755			Valid
KP6	0.700			Valid
KP8	0.830			Valid
MO2		0.775		Valid
MO3		0.859		Valid
MO4		0.896		Valid
MO5		0.867		Valid
MO6		0.810		Valid

MO7		0.742		Valid
MO8		0.848		Valid
PL1			0.843	Valid
PL2			0.77	Valid
PL3			0.762	Valid
PL4			0.882	Valid
PL5			0.738	Valid
PL8			0.749	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS 3.0, 2024.

Berdasarkan hasil tabel 2 di atas, maka dapat diketahui bahwa seluruh nilai *outer loading* sudah memenuhi standar atau > 0.7 , maka dapat dinyatakan valid dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Tabel 3. *Average Variance Extracted*

	Average Variance Extracted (AVE)
KINERJA PERAWAT	0.591
MOTIVASI	0.688
PELATIHAN	0.628

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS 3.0, 2024.

Berdasarkan hasil tabel 3 di atas, maka dapat diketahui bahwa seluruh nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sudah memenuhi standar atau > 0.5 , maka dapat dinyatakan valid dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. *Composite Reliability*

	Composite Reliability
KINERJA PERAWAT	0.910
MOTIVASI	0.939
PELATIHAN	0.910

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS 3.0, 2024.

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai *composite reliability* untuk semua konstruk lebih besar dari 0.7, yang menunjukkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria dan setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 5. *Cronbach's Alpha*

	Cronbach's Alpha
KINERJA PERAWAT	0.885
MOTIVASI	0.924
PELATIHAN	0.880

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS 3.0, 2024.

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk semua konstruk lebih besar dari 0.6, yang menunjukkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria dan setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Uji Hipotesa

Uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel *path coefficient*, di mana nilai t yang digunakan adalah 5% dengan t=1,96. Jika nilai t yang diperoleh lebih besar dari 1,96, maka hipotesis diterima; sebaliknya, jika nilai t kurang dari 1,96, maka hipotesis ditolak.

Tabel 6. Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
PELATIHAN -> MOTIVASI	0.688	0.686	0.076	9.002	0.000
PELATIHAN -> KINERJA PERAWAT	0.549	0.560	0.083	6.580	0.000
MOTIVASI -> KINERJA PERAWAT	0.380	0.370	0.090	4.210	0.000

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS 3.0, 2024.

Tabel 7. Specific Indirec Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
PELATIHAN -> MOTIVASI -> KINERJA PERAWAT	0.261	0.253	0.068	3.822	0.000

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS 3.0, 2024.

Dari hasil olah data *path coefficient*, maka dapat hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel pelatihan memengaruhi kinerja perawat di rumah sakit Kabupaten Bekasi. Hasil olah data menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar 6.580 > 1.96. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rima et al., 2023) yang menyatakan bahwa pelatihan dapat memengaruhi kinerja pegawai Rumah Sakit.
2. Variabel pelatihan memengaruhi motivasi perawat di rumah sakit Kabupaten Bekasi. Hasil olah data menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar 9.002 > 1.96. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan

oleh (Loliyana, Hadi, & Meidasari, 2023) yang menyatakan bahwa pelatihan dapat meningkatkan motivasi pegawai Rumah Sakit.

3. Variabel motivasi memengaruhi kinerja perawat di rumah sakit Kabupaten Bekasi. Hasil olah data menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar $4.210 > 1.96$. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Septiani, Ahri, & Batara, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai Rumah Sakit.
4. Variabel pelatihan memengaruhi kinerja pada perawat Rumah Sakit di Kabupaten Bekasi yang dimediasi oleh motivasi kerja. Hasil olah data menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar $3.822 > 1.96$. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rima et al., 2023) yang menyatakan bahwa pelatihan dapat memengaruhi kinerja pegawai Rumah Sakit dan penelitian yang dilakukan oleh (Septiani et al., 2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai Rumah Sakit.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisa data yang sudah diinterpretasikan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pelatihan memengaruhi kinerja perawat di rumah sakit Kabupaten Bekasi. Program pelatihan yang dirancang dengan baik membantu perawat dalam mengembangkan keterampilan klinis, memperluas pengetahuan, serta meningkatkan kemampuan komunikasi dan empati, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan kesehatan. Dengan pelatihan yang berkelanjutan, perawat dapat mengikuti perkembangan terbaru dalam praktik medis dan prosedur rumah sakit, sehingga meningkatkan efektivitas mereka dalam merawat pasien. Ini berdampak langsung pada kepuasan dan keselamatan pasien, serta efisiensi operasional rumah sakit secara keseluruhan. Selain itu, pelatihan yang terstruktur dan relevan juga memotivasi perawat untuk meningkatkan kinerja mereka.
2. Pelatihan memengaruhi motivasi perawat di rumah sakit Kabupaten Bekasi. Program pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan perawat tetapi juga memperkuat rasa percaya diri dan kepuasan kerja mereka. Dengan menerima pelatihan yang relevan dan berkualitas, perawat merasa lebih dihargai dan terdorong untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien. Selain itu, pelatihan yang baik menyediakan alat dan strategi yang diperlukan untuk menghadapi tantangan sehari-hari, sehingga memicu semangat mereka untuk terus berkontribusi secara maksimal. Motivasi yang meningkat ini pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka dan kualitas layanan kesehatan di rumah sakit.
3. Motivasi memengaruhi kinerja perawat di rumah sakit Kabupaten Bekasi. Motivasi memainkan peran krusial dalam memengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Kabupaten Bekasi. Ketika perawat memiliki motivasi tinggi, mereka cenderung lebih berkomitmen dan berdedikasi dalam menjalankan tugas mereka, yang berdampak langsung pada kualitas perawatan yang mereka berikan kepada pasien. Motivasi yang kuat mendorong perawat untuk bekerja lebih efisien, menghadapi tantangan dengan lebih positif, dan berinovasi dalam praktik keperawatan mereka. Sebaliknya, kurangnya

motivasi dapat mengakibatkan penurunan kualitas kerja, keterlambatan dalam pelayanan, dan kurangnya kepuasan pasien. Oleh karena itu, menjaga motivasi perawat sangat penting untuk memastikan kinerja yang optimal dan peningkatan keseluruhan dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit.

4. Pelatihan memengaruhi kinerja pada perawat Rumah Sakit di Kabupaten Bekasi yang dimediasi oleh motivasi kerja. Program pelatihan yang efektif tidak hanya memperbaiki keterampilan dan pengetahuan perawat, tetapi juga meningkatkan motivasi kerja mereka. Dengan keterampilan dan pengetahuan baru yang didapat dari pelatihan, perawat menjadi lebih percaya diri dan merasa dihargai, yang selanjutnya meningkatkan motivasi mereka untuk lebih berkomitmen dan berprestasi. Motivasi kerja yang tinggi ini berdampak positif pada kinerja mereka, memungkinkan perawat untuk memberikan pelayanan yang lebih berkualitas dan efisien. Oleh karena itu, pelatihan yang dirancang untuk memperkuat motivasi kerja dapat menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan di Rumah Sakit Kabupaten Bekasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Farrasoya, Maitsa, Hariyanto, Eko, Astuti, Herni Justiana, & Amir, Amir. (2023). Intervensi Komitmen Dalam Memperkuat Pengaruh Pelatihan, Supervisi dan Lingkungan Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 7(2), 86–97. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v7i2.15329>
- Fitria, Dilla, Sulisna, Aida, Panjaitan, Ribka, & Arnis, Julita. (2024). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Selama Pandemi Covid-19 Rumah Sakit Umum Sundari. *Jurnal Pembaruan Kesehatan Indonesia*, 1(2), 210–217.
- Hidayat, Muhammad Syamsul, Perkasa, Didin Hikmah, Abdullah, Muhammad Al Faruq, Febrian, Desti Wenny, Purnama, Yanthy Herawaty, Deswindi, Leli, & Ekhsan, Muhamad. (2024). MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KALIMUTU MITRA PERKASA. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(1).
- Ismunandar, Muhammad Rifky Adwi, & Cempena, Ida Bagus. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PUSKESMAS Sidoarjo. *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 4(1), 97–107.
- Loliyana, Rina, Hadi, Misran, & Meidasari, Evi. (2023). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Pada PT. NISAN ABADI JAYA). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 4(1), 65–74. <https://doi.org/10.57084/jmb.v4i1.1052>
- Lukman, Muhammad Aditya, Andriana, Isni, & Farla, Wita. (2023). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Tempo Tbk Palembang. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 1007–1017. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.3296>
- Nurafni, Hamzah, Muhammad Nasir, Pala, Rukman, & muspa. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi

- Pada Tenaga Kependidikan Fakultas Keperawatan Universitas Hasanuddin). *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Terapan*, 2(1), 49–59. Retrieved from <https://ojs.inlic.org/index.php/jmet>
- Putri, Shyfa Aulia, & Trisnadi, Dedy. (2023). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat SH Hospitals. *Jurnal Bisnis*, 11(2), 160–173.
- Rima, Rima, Hildayanti, Siti Komariah, & Wulandari, Try. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSIA Tiara Fatrin Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 4(3). <https://doi.org/10.47747/jbme.v4i3.1182>
- Septiani, Rifdah, Ahri, Reza Aril, & Batara, Andi Surahman. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat UGD dan ICU RSUD dr. La Palaloi Maros. *Journal of Muslim Community Health (JMCH) 2023*, 4(4), 44–50. Retrieved from <https://doi.org/10.52103/jmch.v4i4.1322>JournalHomepage:<https://pasca-umi.ac.id/index.php/jmch>