

STUDI KEPUSTAKAAN: ANALISIS MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERAWAT

LITERATURE REVIEW: ANALYSIS OF MOTIVATION, LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON NURSE PERFORMANCE

Hardiyani Idris^{1*}, Sri Rahayu¹

¹Universitas Muhammadiyah Prof Dr. Hamka Jakarta

*Email: hardiyaniidris@gmail.com

ABSTRAK

Dalam menghadapi suatu persaingan dibutuhkan organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja perawat. Selain itu, dalam pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pihak manajemen, tentu memperhatikan indikator instansi salah satunya adalah kinerja. Keuntungan tentu akan didapatkan jika suatu instansi memiliki kinerja yang baik dan tinggi. Kinerja ialah pencapaian hasil dan tujuan melalui penawaran informasi yang dilakukan secara non finansial ataupun finansial. Hasilnya berupa keefektivitasan dan keefektifan dari kinerja yang telah dilakukan. Tujuan dari penulisan ini ialah menganalisis tentang pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja perawat. Metode penulisan menggunakan kualitatif. Hasil yang didapatkan gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai pencapaian tujuan organisasi yang dilakukan secara produktif dan bekerja sama yang dipengaruhi oleh seorang pemimpin. Selanjutnya motivasi ialah suatu sikap yang mendorong individu untuk memiliki perbuatan sesuai dengan apa yang diharapkan pemimpin dan bisa mencapai tujuan bersama. Kemudian budaya organisasi adalah suatu peraturan yang dilakukan untuk membuat suatu kerangka kerja yang digunakan sebagai pengarah tindakan karyawan. Indikator dalam budaya organisasi diantaranya adalah orientasi tim, performa, kepribadian, keagresifan, dan kesadaran diri. Kesimpulan yang diambil dari kajian *literature review* ini ialah kinerja dari perawat dipengaruhi oleh budaya organisasi, kepemimpinan, serta motivasi.

Kata Kunci: budaya organisasi, kepemimpinan, kinerja, motivasi

ABSTRACT

In facing competition, organizations are needed that aim to improve nurse performance. Apart from that, in making decisions made by management, of course they pay attention to agency indicators, one of which is performance. Profits will certainly be obtained if an agency has good and high performance. Performance is the achievement of results and goals through offering information carried out non-financially or financially. The results are in the form of effectiveness and effectiveness of the performance that has been carried out. The purpose of this writing is to analyze the influence of motivation, leadership and organizational culture on nurse performance. The writing method uses qualitative. The results obtained by leadership style can be interpreted as the achievement of organizational goals carried out productively and collaboratively which is influenced by a leader. Furthermore, motivation is an attitude that encourages individuals to act in accordance with what the leader expects and can achieve common goals. Then organizational culture is a regulation that is carried out to create a framework that is used to direct employee actions. Indicators of organizational culture include team orientation, performance, personality, aggressiveness, and self-awareness. The Conclusion drawn from this literature review is that the

performance of nurses is influenced by organizational culture, leadership and motivation.

Keywords: *organizational culture, leadership, performance, motivation*

Pendahuluan

Dalam menghadapi suatu persaingan dibutuhkan organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja perawat (Adi, 2018). Selain itu, dalam pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pihak manajemen, tentu memperhatikan indikator instansi salah satunya adalah kinerja (Zaghena et al., 2022). Keuntungan tentu akan didapatkan jika suatu instansi memiliki kinerja yang baik dan tinggi (Windasari & Budiani, 2018). Kinerja ialah pencapaian hasil dan tujuan melalui penawaran informasi yang dilakukan secara non finansial ataupun finansial (Putri, 2020). Hasilnya berupa keefektifitasan dan keefektifan dari kinerja yang telah dilakukan (Tewal et al., 2019).

Peran dari SDM (Sumber Daya Manusia) dapat menentukan keberhasilan dari suatu organisasi (Umiyati et al., 2022). Keefektifitasan dan keefisienan dapat dipengaruhi oleh SDM dan memiliki peranan penting. Organisasi yang berkembang maju adalah mereka yang memiliki sumber daya manusia berkualitas dan berkinerja tinggi (Mantiri, 2019). Menurut sumber literature memaparkan bahwa permasalahan dari SDM sendiri diantaranya bisa ditinjau dari pemberdayaan, penempatan, dan perekrutmen pegawai (Supiani et al., 2022). Dalam hal ini, perlu diketahui terkait proses rekrutmen, sehingga kinerja yang diharapkan sesuai dengan visi misi tujuan instansi (Tewal et al., 2019).

Anggota organisasi sendiri secara tidak langsung dipengaruhi oleh pembentukan dari budaya organisasi (Munawirsyah, 2021). Menurut Santoso (2018) “budaya organisasi dapat dikatakan sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam organisasi”. Setiap instansi memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda, sehingga dari pegawai harus bisa

beradaptasi dengan budaya organisasi yang diterapkan di suatu perusahaan. Dalam hal ini seorang pemimpin dapat harus bisa memimpin dan memberikan motivasi agar para pegawai bisa menjalankan peran dan tugasnya masing-masing (Sonedi et al., 2021).

Motivasi yang diberikan dari seorang pemimpin kepada bawahannya merupakan penerapan dari motivasi ekstrinsik (Harmendi et al., 2021). Dorongan ataupun motivasi dari pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik, begitupula sebaliknya. Bagi seorang pegawai yang sudah memiliki motivasi dalam bekerja, maka akan menghasilkan hasil pekerjaan yang maksimal sesuai dengan keinginannya (Sinaga et al., 2020).

Rumah sakit merupakan salah satu instansi yang bekerja di bidang kesehatan yang bertujuan untuk menyediakan pelayanan kesehatan kepada seluruh masyarakat (Ananda et al., 2023). Pemberian pelayanan kesehatan oleh rumah sakit mengalami dinamika sesuai dengan perkembangan masyarakat, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang kesehatan (Hakim, 2017). Mutu pelayanan, peralatan kedokteran, profesi, dan mutu diri selalu dikembangkan untuk mencapai pelayanan kesehatan yang baik (Faluzi et al., 2018).

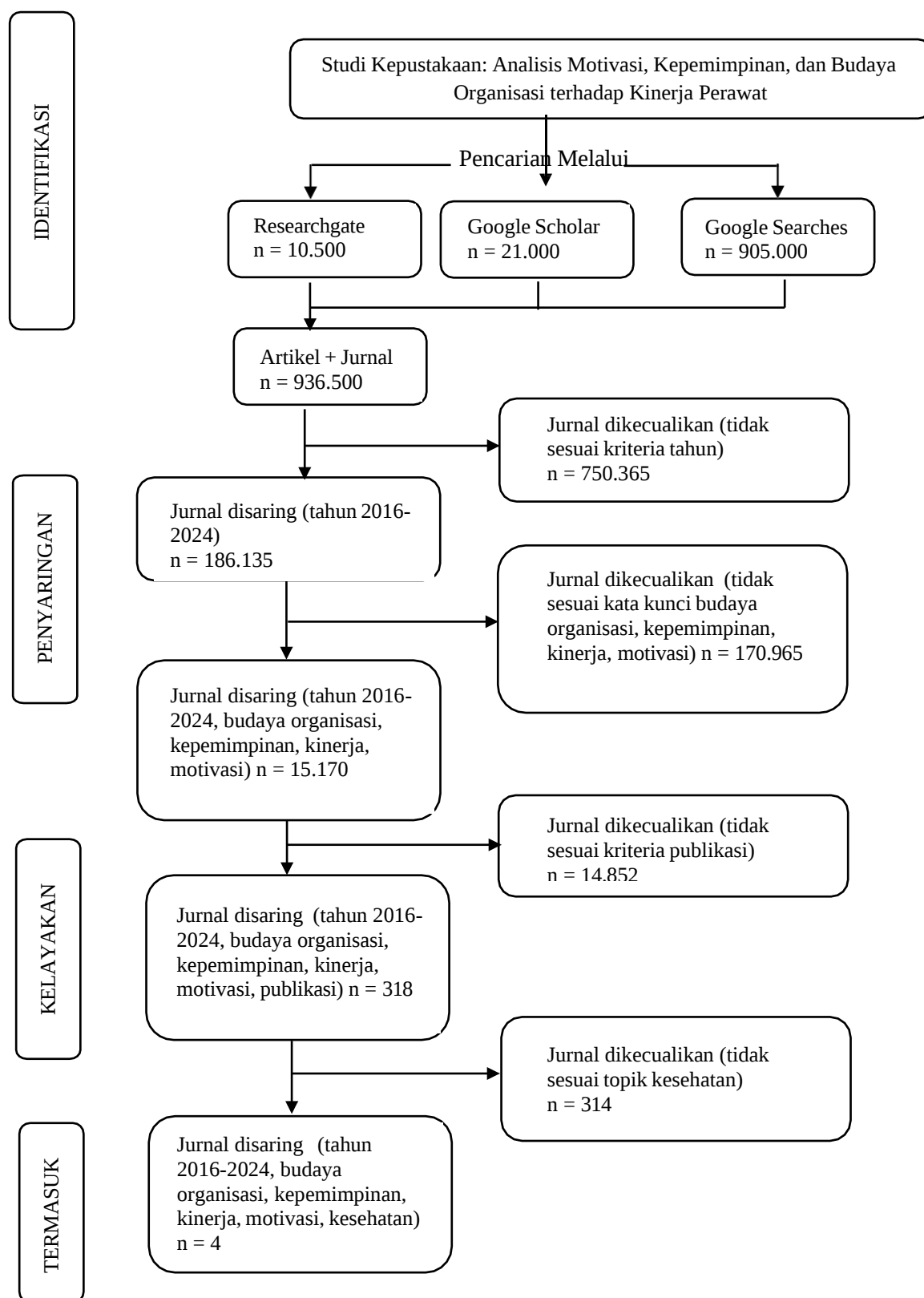
Penelitian terdahulu oleh Triani (2021) memaparkan studi kasus yang dilakukan di salah satu RS Murni Asih Tangerang terkait kinerja karyawan memaparkan bahwa variabel tersebut dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi, kepemimpinan, serta motivasi. Dalam memimpin suatu organisasi terdapat suatu pola perilaku yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Menurut tinjauan literature memaparkan bahwa perilaku individu dapat dipengaruhi oleh pola kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan tentu harus diimbangi dengan motivasi dari suatu instansi kesehatan. Pemberian motivasi berbasis eksternal dibutuhkan untuk menumbuhkan motivasi internal, sehingga hal tersebut dapat menciptakan kinerja perawat yang baik pula.

Melalui pemaparan diatas, penulis

mengambil judul “Studi Kepustakaan: Analisis Motivasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat”. Tujuan dari penulisan ini ialah menganalisis tentang pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja perawat. Adapun batasan yang digunakan dalam penulisan ini ialah didasarkan pada data kualitatif yang diperoleh dari analisis beberapa jurnal, artikel, ataupun buku yang relevan dengan judul penelitian.

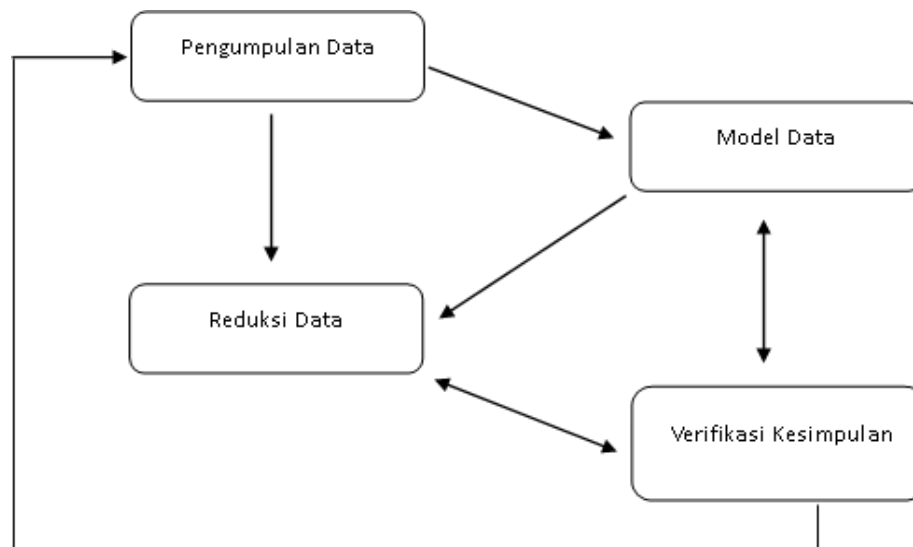
Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian menggunakan jenis kualitatif. Adapun pendekatan yang digunakan ialah kajian kepustakaan (*literature review*). Jenis penelitian kualitatif merupakan salah satu aktivitas yang dilakukan dengan menganalisis sumber penelitian yang relevan untuk menemukan keterbaruan penelitian dengan menggunakan atau penjabaran berupa kalimat ataupun rangkaian kata-kata (Sugiyono, 2018). Kegiatan pengumpulan data dilakukan terkait kajian kepustakaan dari beberapa sumber, misalnya database Google, Researchgate, dan Google Scholar. Penggunaan kata kunci yang dipakai adalah “Studi Kepustakaan: Analisis Motivasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat”.



Gambar 1. Diagram Alir PRISMA Sumber: (Jeremy & Pangalo, 2020)

Selanjutnya setelah data didapatkan kemudian dilanjutkan pada tahap analisis data. Gambar 2 dibawah ini memaparkan terkait teknik analisis data yang dilakukan.



Gambar 2. Teknik Analisis Data
Sumber: Miles & Huberman (1992) dalam (Diyati & Muhyadi, 2019)

Hasil Penelitian

Berikut adalah Tabel 1 yang memaparkan terkait hasil penelitian yang dilakukan melalui kajian *literature review*, yaitu:

Tabel 1. Hasil Analisis

No.	Judul, Author	Nama Jurnal	Tujuan	Hasil Analisis
1.	“Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daetah Maria Walanda Maramis Minahasa Utara” (Tewal et al., 2019).	Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi	Memiliki tujuan dalam menganalisis terkait dengan kinerja perawat yang terdapat di RSUD Maria Walanda yang dipengaruhi oleh variabel motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi	Hasil penelitian memaparkan bahwa kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Dalam hal ini dapat dinyatakan bahwa jika kinerja perawat yang dihasilkan tinggi, maka variabel dari motivasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan memberikan dampak yang tinggi pula. Motivasi ialah pencapaian dari tujuan yang dipengaruhi oleh beberapa nilai ataupun sikap. Selanjutnya budaya organisasi ini merupakan tindakan yang terdapat dalam suatu organisasi yang menuntun perilaku berdasarkan keyakinan ataupun nilai-nilai yang terdapat disuatu organisasi tersebut. Sebagai seorang atasan ataupun direktur yang terdapat di suatu instansi kesehatan, harus diperhatikan terkait kinerja perawat yang

				kemudian dilakukan tahap evaluasi. Dalam menghadapi persaingan, sangat penting bagi instansi untuk memberikan hasil kinerja yang baik.
2.	“Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Murni Asih (Studi Kasus pada Rumah Sakit Murni Asih Tangerang)” (Triani, 2021)	Doctoral Dissertation, Universitas Islam Malang.	Memiliki tujuan dalam mendeskripsikan tentang kinerja karyawan yang terdapat di RS Murni Asih yang dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, serta stress kerja.	Studi kasus yang dilakukan di salah satu RS Murni Asih Tangerang terkait kinerja karyawan memaparkan bahwa variabel tersebut dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi, kepemimpinan, serta motivasi. Dalam memimpin suatu organisasi terdapat suatu pola perilaku yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Menurut tinjauan literature memaparkan bahwa perilaku individu dapat dipengaruhi oleh pola kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan tentu harus diimbangi dengan motivasi dari suatu instansi kesehatan. Pemberian motivasi berbasis eksternal dibutuhkan untuk menumbuhkan motivasi internal, sehingga hal tersebut dapat menciptakan kinerja perawat yang baik pula. Selain faktor tersebut juga harus diimbangi dengan budaya organisasi yang dilakukan secara rutin serta melakukan evaluasi terhadap kinerja para perawat.
3	“Pengaruh Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Perawat Rumah Sakit Islam Unisma Malang)” (Aristo et al., 2022).	Jurnal Riset Manajemen	Memiliki tujuan dalam menggambarkan terkait kinerja perawat pada RS Islam Unisma Malang yang dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan stress kerja yang dialami.	Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai pencapaian tujuan organisasi yang dilakukan secara produktif dan bekerja sama yang dipengaruhi oleh seorang pemimpin. Selanjutnya motivasi ialah suatu sikap yang mendorong individu untuk memiliki perbuatan sesuai dengan apa yang diharapkan pemimpin dan bisa mencapai tujuan bersama. Kemudian budaya organisasi adalah suatu peraturan yang dilakukan untuk membuat suatu kerangka kerja yang digunakan sebagai pengarah tindakan karyawan. Indikator dalam budaya organisasi diantaranya adalah orientasi tim, performa, kepribadian, keagresifan, dan

				kesadaran diri. Hasil dari penelitian menyimpulkan kinerja dari perawat RS Islam Malang dipengaruhi oleh budaya organisasi, kepemimpinan, serta motivasi. Berdasarkan hal tersebut maka dibutuhkan perawat harus bisa mengasah kemampuan kerja dan adanya penguatan kerjasama tim.
4.	“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat RSU Bhakti Husada Krikilan Glenmore” (Duanta et al., 2022)	Jurnal Pendidikan Ekonomi.	Bertujuan dalam menganalisis dengan mendetail terkait dengan hasil kinerja para perawat di RS Bhakti Husada yang dipengaruhi oleh adanya variabel kompetensi, motivasi, serta budaya organisasi dari individu.	Pada penelitian Duanta et al. (2022) memaparkan bahwa kinerja dari seorang perawat dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi kerja. Secara keseluruhan persentase yang didapatkan ialah 87,4% yang memaparkan bahwa kinerja perawat dipengaruhi oleh motivasi serta budaya kerja. Adapun budaya organisasi yang diterapkan pada RS Bhakti husada diantaranya adalah <i>accountability</i> , <i>morality</i> , <i>innovative</i> , <i>respect</i> , dan <i>professional</i> . Selain itu, pemberian motivasi yang dilakukan kepada perawat rumah sakit memaparkan dapat di implementasikan melalui pemberian tunjangan jasa pelayanan dan haru raya, serta gaji yang diberikan sudah UMR. Dalam melaksanakan suatu aktivitas dapat dilakukan adanya faktor pendorong yang dikenal dengan istilah motivasi untuk pencapaian produktivitas yang tinggi.

Pembahasan

Hasil penelitian memaparkan bahwa kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Dalam hal ini dapat dinyatakan bahwa jika kinerja perawat yang dihasilkan tinggi, maka variabel dari motivasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan memberikan dampak yang tinggi pula. Motivasi ialah pencapaian dari tujuan yang dipengaruhi oleh beberapa nilai ataupun sikap. Selanjutnya budaya organisasi ini merupakan tindakan yang terdapat dalam suatu organisasi yang menuntun perilaku berdasarkan keyakinan ataupun nilai-nilai yang terdapat disuatu organisasi tersebut. Sebagai seorang atasan ataupun direktur yang terdapat di suatu instansi kesehatan, harus diperhatikan terkait kinerja perawat yang kemudian dilakukan tahap evaluasi. Dalam menghadapi persaingan, sangat penting bagi instansi untuk memberikan hasil kinerja yang baik (Tewal et al., 2019).

Studi kasus yang dilakukan di salah satu RS Murni Asih Tangerang terkait kinerja karyawan memaparkan bahwa variabel tersebut dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi, kepemimpinan, serta motivasi. Dalam memimpin suatu organisasi terdapat suatu pola perilaku yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Menurut tinjauan literature memaparkan bahwa perilaku individu dapat dipengaruhi oleh pola kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan tentu harus diimbangi dengan motivasi dari suatu instansi kesehatan. Pemberian motivasi berbasis eksternal dibutuhkan untuk menumbuhkan motivasi internal, sehingga hal tersebut dapat menciptakan kinerja perawat yang baik pula. Selain faktor tersebut juga harus diimbangi dengan budaya organisasi yang dilakukan secara rutin serta melakukan evaluasi terhadap kinerja para perawat (Triani, 2021).

Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai pencapaian tujuan organisasi yang dilakukan secara produktif dan bekerja sama yang dipengaruhi oleh seorang pemimpin. Selanjutnya motivasi ialah

suatu sikap yang mendorong individu untuk memiliki perbuatan sesuai dengan apa yang diharapkan pemimpin dan bisa mencapai tujuan bersama. Kemudian budaya organisasi adalah suatu peraturan yang dilakukan untuk membuat suatu kerangka kerja yang digunakan sebagai pengarah tindakan karyawan. Indikator dalam budaya organisasi diantaranya adalah orientasi tim, performa, kepribadian, keagresifan, dan kesadaran diri. Hasil dari penelitian menyimpulkan kinerja dari perawat RS Islam Malang dipengaruhi oleh budaya organisasi, kepemimpinan, serta motivasi. Berdasarkan hal tersebut maka dibutuhkan perawat harus bisa mengasah kemampuan kerja dan adanya penguatan kerjasama tim (Aristo et al., 2022).

Pada penelitian Duinta et al. (2022) memaparkan bahwa kinerja dari seorang perawat dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi kerja. Secara keseluruhan persentase yang didapatkan ialah 87,4% yang memaparkan bahwa kinerja perawat dipengaruhi oleh motivasi serta budaya kerja. Adapun budaya organisasi yang diterapkan pada RS Bhakti husada diantaranya adalah *accountability*, *morality*, *innovative*, *respect*, dan *professional*. Selain itu, pemberian motivasi yang dilakukan kepada perawat rumah sakit memaparkan dapat diimplementasikan melalui pemberian tunjangan jasa pelayanan dan haru raya, serta gaji yang diberikan sudah UMR. Dalam melaksanakan suatu aktivitas dapat dilakukan adanya faktor pendorong yang dikenal dengan istilah motivasi untuk pencapaian produktivitas yang tinggi.

Kesimpulan

Simpulan melalui pemaparan diatas ialah gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai pencapaian tujuan organisasi yang dilakukan secara produktif dan bekerja sama yang dipengaruhi oleh seorang pemimpin. Selanjutnya motivasi ialah suatu sikap yang mendorong individu untuk memiliki perbuatan sesuai dengan apa yang diharapkan pemimpin dan bisa mencapai tujuan bersama.

Kemudian budaya organisasi adalah suatu peraturan yang dilakukan untuk membuat suatu kerangka kerja yang digunakan sebagai pengarah tindakan karyawan.

Indikator dalam budaya organisasi diantaranya adalah orientasi tim, performa, kepribadian, keagresifan, dan kesadaran diri. Hasil dari penelitian menyimpulkan kinerja dari perawat dipengaruhi oleh budaya organisasi, kepemimpinan, serta motivasi.

Daftar Pustaka

- Adi, G. S. (2018). Rotasi Kerja Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Perawat. *Agustus*, 6(1), 87–92.
- Ananda, R., Damayanti, R., & Maharja, R. (2023). Tingkat Kepuasan Masyarakat terhadap Kinerja Pelayanan Kesehatan. *Jurnal Keperawatan Profesional (KEPO)*, 4(1), 9–17. <https://doi.org/10.36590/kepo.v4i1.570>
- Aristo, R. M., Mansur, M., & Khalikussabir. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Islam Unisma Malang) Oleh. *Jurnal Riset Manajemen*, 11(17), 19–31.
- Diyati, H., & Muhyadi, M. (2019). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Budaya Sekolah Di SDN Kwayuhan, Kecamatan Minggir, Sleman. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 2(1), 28–43. <https://doi.org/10.21831/amp.v2i1.2407>
- Duanta, S. N. P., Wahyuni, S., & Zulianto, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat RSUD Bhakti Husada Krikilan Glenmore. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, Dan Ilmu Sosial*, 16(1), 53–59. <https://doi.org/10.19184/jpe.v16i1.23453>
- Faluzi, A., Machmud, R., & Arif, Y. (2018). Analisis Penerapan Upaya Pencapaian Standar Sasaran Keselamatan Pasien Bagi Profesional Pemberi Asuhan Dalam Peningkatan Mutu Pelayanan di Rawat Inap RSUP Dr. M. Djamil Padang Tahun 2017. *Jurnal Kesehatan Andalas*, 7(2007), 34. <https://doi.org/10.25077/jka.v7i0.919>
- Hakim, A. (2017). Analisis Kualitas Pelayanan Publik di Rumah Sakit Ince Abdul Moeis Samarinda. *Jurnal Paradigma*, 4(3), 151–162.
- Harmendi, M., Lian, B., & Wardarita, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 46–57. <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i2.2589>
- Jeremy, T., & Pangalo. (2020). Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Kepatuhan Minum Obat Pada Pasien Hipertensi: Studi Literatur Sebagai Evidence Based Promosi Kesehatan. *Journal Promosi Kesehatan*, 1(1), 1–6.
- Mantiri, J. (2019). Peran Pendidikan dalam Menciptakan Sumber Daya Manusia Berkualitas di Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Civic Education: Media Kajian Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 3(1), 20–26. <https://doi.org/10.36412/ce.v3i1.904>
- Munawirsyah, I. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 10(01), 15–23. <https://doi.org/10.55445/bisa.v10i01.22>
- Putri, F. O. (2020). Pengaruh insentif dan ukuran kinerja non finansial terhadap kinerja manajerial perguruan tinggi. *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 104–120.

- Santoso, A. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah. *KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, 6(1), 1–13.
- Sinaga, A. S., Kadir, A., & Mardiana, S. (2020). Peranan Motivasi Kerja dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 2(1), 89–97. <https://doi.org/10.31289/strukturasi.v2i1.48>
- Sonedi, Sholihah, T., & Dihasbi. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah*, 6(1), 1–7. <https://doi.org/10.54892/jmpialidarah.v6i1.106>
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. In *Penerbit Alfabeta*. Alfabeta.
- Supiani, S., Nurdin, N., Syahid, A., & Fakhurrozi, H. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia pada UPT Perpustakaan Universitas Tadulako Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(2), 13–25. <https://doi.org/10.24239/jimpe.v1i2.1216>
- Tewal, F. S., Mandey, S. L., & Rattu, A. J. M. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Maria Walanda Maramis Minahasa Utara. *Jurnal EMBA*, 5(3), 3744–3753. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18054>
- Triani, N. (2021). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Murnih Asih*. Doctoral Dissertation, Universitas Islam Malang.
- Umiyati, H., Nugroho, H., Anwar, K., Nasfi, Silaen, N. R., Juliastuti, Priatna, I. A., Enas, U., Miati, I., Ratih, S. D., Akbar, M., Nugroho, L., Sugiharto, S. B., & Syaifudin, A. (2022). *MSDM Dalam Organisasi* (A. Masruroh (ed.)). Grup CV. Widina Media Utama.
- Windasari, R., & Budiani, M. S. (2018). Perbedaan komitmen organisasi pada PNS dan Non PNS di dinas pendidikan Kabupaten Gresik. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(3), 1–5. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/25325>
- Zaghena, P., Mamentu, M., & Mingkid, E. (2022). Kinerja Dinas Pariwisata Dalam Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Kabupaten Minahasa Selatan. *Agrisioekonomi : Jurnal Transdisiplin Pertanian (Budidaya Tanaman, Perkebunan, Kehutanan, Peternakan, Perikanan, Sosial Dan Ekonomi)*, 18(3), 927–938.