Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi e-ISSN: 2549-4236, p-ISSN: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 25, No 1 (2025): Februari, 65-70
DOI: 10.33087/jiubj.v25i1.4657

Determinasi Kepemimpinan, Kompetensi dan Beban Kerja Melalui *Job Stress* terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Santa Elisabeth di Kota Batam

Sahat Parlindungan Sianturi*, Chablullah Wibisono, Bambang Satriawan
Universitas Batam
*Correspondence: sahatsianturi281@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan meneliti determinasi kepemimpinan, kompetensi dan beban kerja melalui *job stress* terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Santa Elisabeth di Kota Batam. Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini bersifat pendekatan kuantitatif, jumlah populasi dalam penelitian 278 orang dan sampel berjumlah 164 orang, kuisioner disebar via link *Google Form* dengan estimasi pengumpulan data selama satu bulan, setelah data terkumpul untuk kemudian di olah dan dianalisa lebih lanjut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap job stress. sedangkan job stress, kepemimpinan, kompetensi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Sementara job stress tidak mengintervening pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan beban kerja terhadap kinerja perawat. Besaran pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan beban kerja terhadap job stress sebesar 46,8%. Sedangkan kepemimpinan, kompetensi, dan beban kerja terhadap kinerja sebesar 54,1%.

Kata kunci : Kepemimpinan; kompetensi; beban kerja; *job stress;* kinerja perawat.

Abstract. *This study aims to examine the determination of leadership, competency and workload through job stress on the performance of nurses at Santa Elisabeth Hospital in Batam City. The design used in this research is a quantitative approach, the population in the study is 278 people and the sample is 164 people, the questionnaire is distributed via a Google Form link with an estimate of data collection for one month, after the data is collected it will then be processed and analyzed further. The research results show that leadership and competence have no significant effect on job stress. Meanwhile, job stress, leadership, competency and workload have a significant effect on nurse performance. Meanwhile, job stress does not interfere with the influence of leadership, competence and workload on nurse performance. The magnitude of the influence of leadership, competence and workload on job stress is 46.8%. Meanwhile, leadership, competence and workload on performance are 54.1%.*

Keywords **:** *Leadership; competence; workload; job stress; nurse performance.*

PENDAHULUAN

Rumah Sakit Santa Elisabeth di Kota Batam hadir untuk memenuhi harapan masyarakat di Kota Batam dan sekitarnya, berangkat dari falsafah dengan dilandasi semangat dasar Suster Fransiskanes Santa Elisabeth, dalam melaksanakan dan mengembangkan "Cinta dan Nilai Kristiani" karya pelayanan Rumah Sakit Santa Elisabeth di Kota Batam menitik beratkan penyembuhan manusia seutuhnya sesuai dengan kebijakan pemerintah dalam menuju masyarakat sehat. Rumah Sakit Santa Elisabeth di Kota Batam sudah memiliki sejumlah Dokter Spesialis yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat Kota Batam, dan rumah sakit ini tersebar di tiga titik strategis baik di pusat kota, pusat pemerintahan dan pemukiman penduduk.

Rumah sakit sebagai sebuah organisasi tidak dapat berjalan tanpa adanya dukungan SDM yang menjadi ujung tombak organisasi itu sendiri yang tergambar dari kinerja para tenaga medis secara umum serta perawat secara khusus yang menangani pasien langsung, hal ini membuat kinerja perawat menjadi pusat perhatian banyak pihak berkepentingan baik akademisi maupun praktisi, hal tersebut dapat dimaklumi mengingat kinerja perawat diyakini sebagai determinan terpenting bagi kinerja rumah sakit secara keseluruhan. Karenanya faktor penentu yang mempengaruhi kinerja perawat sampai saat ini masih banyak diteliti dan diskusikan, diantaranya adalah kepemimpinan, kompetensi, beban kerja, job stress, dan kinerja sesuai dengan bidang pekerjaannya serta uraian tugas masing-masing (Devita & Musadad, 2017).

Secara umum berdasarkan pengamatan awal dapat dikatakan kondisi fisik Rumah Sakit Santa Elisabeth di Kota Batam sangat baik,

walaupun masih belum sempurna, selain itu perlu ditingkatkan pengawasan terhadap kinerja perawat, serta peningkatan pelayanan terhadap pasien, bila hal ini dibiarkan akan berdampak pada pasien yang merasa kurang puas dengan pelayanan yang diberikan oleh perawat pada rumah sakit (Tampubolon dkk, 2023).

Berdasarkan hasil wawancara dengan perawat di Rumah Sakit, beberapa mutu pelayanan yang belum sesuai dengan harapan, diantaranya adalah tentang kepemimpinan yang belum sesuai dengan harapan karyawan, dimana bawahan atau staf sulit diatur terkait kepatuhan perawat terhadap prosedur dan standar pelayanan yang belum maksimal, serta tingkat disiplin karyawan yang masih rendah, ditandai dengan masih adanya karyawan yang datang terlambat, juga dirasakan ada pemimpin yang kadang mendahulukan kepentingan pribadinya yang membuat dirinya kurang berani untuk melakukan supervisi bawahannya dalam bekerja, dan kurang memotivasi bawahannya dalam bekerja.Disisi yang lain kompetensi perawat masih kurangnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, Penulis juga mendapat informasi bahwa beban kerja perawat bertambah karena pergantian perawat baru yang masuk, sehingga perawat senior mengalami double job harus mengarahkan dan memberi pelatihan dalam pekerjaan kepada perawat baru akibat terjadinya keluar masuk perawat sehingga tugas utama menjadi tanggung jawab terbengkalai (Efkelin dkk, 2023).

Hal tersebut pada akhirnya berdampak pada perawat yang belum menunjukkan kinerja yang optimal, hal ini terindikasi dari masih banyak keluhan pasien dan keluarganya, baik yang disampaikan secara lisan kepada perawat maupun melalui pihak lain, selain itu kurangnya penghargaan yang diberikan oleh Rumah Sakit pada perawat seperti promosi jabatan sehingga hal ini mempengaruhi kinerja perawat itu sendiri, selain itu reward yang diberikan rumah sakit dirasa kurang karena hanya sebatas pada bonus bila jam kerja perawat bertambah. Apabila semua masalah ini dibiarkan maka kinerja perawat yang sudah terlihat tidak stabil maka akan merugikan pihak Rumah Sakit. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui determinasi kepemimpinan, kompetensi dan beban kerja melalui job stress terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Santa Elisabeth di Kota Batam.

METODE

Penelitian ini bersifat pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel berbeda yang digunakan terdiri tiga dari variabel bebas terhadap satu varibel terikat melalui satu variabel intervening. Yang menjadi variabel independen adalah kepemimpinan, kompetensi, dan beban kerja, variabel intervening adalah *job stress*, dan variabel dependen atau terikat adalah kinerja perawat. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kombinasi (*mixed methods*). Populasi dalam penelitian ini adalah Perawat Rumah Sakit Santa Elisabeth di Kota Batam yang tersebar di tiga lokasi, total populasi dalam penelitian berjumlah 278 orang yang berstatus sebagai Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth di Kota Batam.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode *convenience sampling*, mengingat populasi yang cukup besar, maka untuk pengambilan sampel dalam penelitian berdasarkan rumus Slovin yakni: (Rumengan, 2013)

$n = \frac{N}{1+Ne^2}$ maka hasilnya

$n = \frac{278}{1+(278x0.05^2)} = 164$

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket (kuesioner). Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *Software smart-PLS* 3.0 *SEM* (*Partial Least Square-Structural Equation Modeling*). Analisis data dengan statistik parametrik dan non parametrik dengan menggunakan SEM-PLS (*Struktural Equation Modelling-Partial Least Square*) mengenai variabel penelitian, uji instrumen, uji validitas dan reabilitas dan uji hipotesis, serta pembahasan terhadap hasil uji hipotesis dan Path Analisis Jalur. Dalam penelitian ini, uji coba terhadap instrumen dilakukan pada 30 responden untuk keseluruhan variabel dengan teknik uji validitas dan uji reliabilitas pada semua variabel intrumen penelitian (Sugiyono. 2017).

HASIL

Tabel 1
Composite Reliability

Variabel	*Cronbach's Alpha*	rho_A	*Composite Reliability*	*Average Variance Extrated* (AVE)
Kepemimpinan (X1)	0.916	0.935	0.932	0.636
Kompetensi (X2)	0.893	0.907	0.916	0.612
Beban Kerja (X3)	0.814	0.887	0.839	0.406
Job Stres (Y)	0.859	0.881	0.896	0.593
Kinerja Perawat (Z)	0.825	0.829	0.878	0.592

Sumber: data olahan

Tabel 1 diketahui bahwa Nilai AVE untuk konstruk masing-masing adalah Kepemimpinan (X1) = 0.636, Kompetensi (X2) = 0.612, Job Stress (Y) = 0.593, dan Kinerja Perawat (Z) = 0.592 semua konstruk ini sudah memiliki nilai ≥ 0.50, artinya semua konstruk tersebut terkategori valid, sedangkan konstruk Beban Kerja (X3) = 0.406 < 0.50, artinya konstruk ini tersebut terkategori tidak valid. Sedangkan nilai *composite reliability* untuk konstruk Kepemimpinan (X1) = 0.932, konstruk Kompetensi (X2) = 0.916, dan konstruk Beban Kerja (X3) = 0.839, konstruk Job Stress (Y) = 0.896, dan Kinerja Perawat (Z) = 0.878. Semua nilai *composite reliability* tersebut berada di atas 0.70. Jadi semua konstruk sudah memiliki reliabilitas yang baik atau terkategori reliabel.

Tabel 2
Pengaruh Langsung

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standatd Deviaion (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Value
Kepemimpinan -> Job Stress	-0.059	-0.052	0.092	0.637	0.262
Kompetisi -> Job Stress	-0.091	-0.089	0.105	0.866	0.193
Beban Kerja -> Job Stress	0.713	0.727	0.075	9.518	0.000
Job Stress -> Kinerja Perwat	0.116	0.117	0.069	1.689	0.046
Kepemimpinan -> Kinerja Perawat	0.156	0.154	0.079	1.980	0.024
Kompetisi -> Kinerja Perawat	0.660	0.660	0.072	9.146	0.000
Beban Kerja -> Kinerja Perawat	-0.134	-0.133	0.079	1.685	0.046

Sumber: data olahan

Tabel 2 hasil pengujian pengaruh langsung di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Job Stress (Y) memiliki nilai *P_Value* 0.262 > 0.05 dengan T_Statistik sebesar 0.637 < nilai T_Tabel 1.96, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Job Stress atau Ho ditolak.
2. Variabel Kompetensi (X2) terhadap Job Stress (Y) memiliki nilai *P_Value* 0.193 > 0.05 dengan T_Statistik sebesar 0.866 < nilai T_Tabel 1.96, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap Job Stress atau Ho ditolak.
3. Variabel Beban Kerja (X3) terhadap Job Stress (Y) memiliki nilai *P_Value* 0.000 < 0.05 dengan T_Statistik sebesar 9.518 > nilai T_Tabel 1.96, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Job Stress atau Ho diterima.
4. Variabel Job Stress (Y) terhadap Kinerja (Z) memiliki nilai *P_Value* 0.046 < 0.05 dengan T_Statistik sebesar 1.689 < nilai T_Tabel 1.96, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Job Stress berpengaruh signifikan terhadap Kinerja atau Ho diterima.
5. Variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Z) memiliki nilai *P_Value* 0.024 < 0.05 dengan T_Statistik sebesar 1.980 > nilai T_Tabel 1.96, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja atau Ho diterima.
6. Variabel Kompetensi (X2) terhadap Kinerja (Z) memiliki nilai *P_Value* 0.000 < 0.05 dengan T_Statistik sebesar 9.146 > nilai T_Tabel 1.96, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja atau Ho diterima.

7. Variabel Beban Kerja (X3) terhadap Kinerja (Z) memiliki nilai *P_Value* 0.046 < 0.05 dengan T_Statistik sebesar 1.685 < nilai T_Tabel 1.96, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja atau Ho diterima.

Tabel 3
Pengaruh Tidak Langsung

Hubungan Variabel Intervening	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standatd Deviaion (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Value
Kepemimpinan -> Job Stress -> Kinerja Perawat	-0.007	-0.006	0.012	0.562	0.287
Kompetisi -> Job Stress -> Kinerja Perawat	-0.001	-0.011	0.015	0.723	0.235
Beban Kerja -> Job Stress -> Kinerja Perawat	0.083	0.086	0.053	1.573	0.053

Sumber: data olahan

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung pada Tabel 3 dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. Variabel Job Stress (Y) tidak mengintervening pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Perawat (Z), nilai *P_Value* 0.287 > 0.05 dengan T_Statistik 0.562 < T_Tabel 1.96, maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja dengan Job Stress sebagai variabel intervening.
2. Variabel Job Stress (Y) tidak mengintervening pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Perawat (Z) nilai *P_Value* 0.235 > 0.05 dengan T_Statistik 0.723 < T_Tabel 1.96, maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja dengan Job Stress sebagai variabel intervening.
3. Variabel Job Stress (Y) tidak mengintervening pengaruh Beban Kerja (X3) terhadap Kinerja Perawat (Z), nilai *P_Value* 0.058 > 0.05 dengan T_Statistik 1.573 < T_Tabel 1.96, maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja dengan Job Stress sebagai variabel intervening.

Tabel 4
R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Job Stress	0.468	0.457
Kinerja Perawat	0.541	0.528

Sumber: data olahan

Pengaruh Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2), Beban Kerja (X3) terhadap Job Stress (Y) sebesar 0.468 atau sekitar 46,8%. Sedangkan Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2), Beban Kerja (X3) terhadap Kinerja (Z) sebesar 0.541 atau 54.1%.

1. Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap job stress. Sejatinya salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja perawat adalah kepemimpinan, pemimpin dengan pandangan ke depan yang mempunyai integritas tinggi dan semangat dalam bekerja serta melatih bawahannya untuk terampil maka dapat dipastikan kinerja yang dipimpinnya dapat meningkat. Berdasarkan beberapa hasil studi, ditemukan bahwa keberhasilan kepemimpinan tidak semata-mata ditentukan oleh karakter personal, tetapi justru banyak ditentukan dari hal yang dilakukan pemimpin, sehingga efektifitas kepemimpinan cenderung lebih banyak tergantung pada perilaku yang diterapkan pemimpin dalam situasi organisasi dalam menggali potensi bawahan yang tercermin dari kompetensinya (Abdullah, 2015).
2. Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap job stress. Kompetensi merupakan gabungan antara ilmu pengetahuan, keterampilan, dan disiplin yang dibutuhkan dalam mengerjakan kegiatan atau aktivitas. Pada RS Santa Elisabeth kompetensi perawat masih kurangnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, sehingga mereka kadang tidak tahu harus bersikap apa dalam bekerja, tidak adanya keterampilan khusus atau inisatif dalam bekerja dan hanya terpaku apabila ada tidak ada suruhan dalam

bekerja, dan kurangnya sikap positif yang ditunjukkan perawat kepada pasien, cenderung tidak peduli apabila pasien menanyakan hal-hal mengenai informasi yang tidak dketahui. Pada RS Santa Elisabeth kompetensi perawat masih kurangnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, sehingga mereka kadang tidak tahu harus bersikap apa dalam bekerja, tidak adanya keterampilan khusus atau inisatif dalam bekerja dan hanya terpaku apabila ada tidak ada suruhan dalam bekerja, dan kurangnya sikap positif yang ditunjukkan perawat kepada pasien, cenderung tidak peduli apabila pasien menanyakan hal-hal mengenai informasi yang tidak dketahui (Hannani dkk, 2016).

3. Job stress berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Stres kerja merupakan suatu tanggapan penyesuaian atas perbedaan-perbedaan individual terhadap proses psikologis akibat dari tindakan lingkungan, kondisi atau peristiwa yang berlebihan. Setiap individu akan merasakan stres ketika terjadi ketidak seimbangan dalam bekerja. Sumber stres dalam profesi keperawatan berhubungan dengan interaksi terhadap pasien dan profesi kesehatan lain (Afrizal dkk, 2022)
4. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan menyiratkan bahwa kepemimpinan melibatkan pengguna pengaruh dan bahwa semua berhubungan dapat melibatkan kepemimpinan. Elemen kedua dalam definisi melibatkan pentingnya menjadi agen bagi perubahan mampu mempengaruhi dan kinerja pengikutnya dan memusatkan pencapaian tujuan (Sutrisna dkk, 2015).
5. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kompetensi yang mumpuni akan menghasilkan kinerja yang baik. Ini berarti kompetensi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja. Bisa dikatakan bila karyawan memiliki kompetensi di bidangnya maka karyawan tersebut akan meningkatkan kinerja yang baik. Kompetensi dapat juga digunakan sebagai kriteria untuk menentukan penempatan kerja karyawan.
6. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada rumah sakit secara umum dapat terjadi peningkatan beban kerja, jika jumlah pasien meningkat yang tidak seimbang dengan jumlah tenaga medis serta tenaga pendukung lainnya. Harus dipahami bahwa beban kerja tenaga medis di rumah sakit antara lain mengkaji, merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi perawatan dasar baik pada individu maupun kelompok dan masyarakat.
7. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja dengan job stress sebagai variabel intervening. Stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya. Hal tersebut dapat diperoleh dari dalam maupun dari luar diri seseorang.
8. Terdapat pengaruh tidak signifikan antara kompetensi terhadap kinerja dengan job stress sebagai variabel intervening. Meningkatnya jumlah pasien rujukan di rumah sakit menjadikan tenaga kesehatan menghadapi tekanan hingga menimbulkan stres kerja. Setiap individu akan merasakan stres ketika terjadi ketidak seimbangan dalam bekerja. Kondisi stres adalah sebuah gangguan psikologis yang berdampak negatif pada fisik individual. Namun, reaksi setiap individu dalam mengatasi stres tidaklah sama. Kemampuan individu dalam menghadapi stres kerja bergantung pada evaluasi secara subjektif. Kompetensi yang tidak memadai atau tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya akan menimbulkan stres kerja pada perawat (Kabakoran dkk, 2023).
9. Terdapat pengaruh tidak signifikan antara beban kerja terhadap kinerja dengan job stress sebagai variabel intervening. Beban kerja dapat menimbulkan ketegangan pada individu sehingga menimbulkan stres. Hal ini dapat disebabkan oleh desakan waktu (*deadline*), jumlah tugas yang terlalu banyak, dan sebagainya. Beban kerja yang tinggi menimbulkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi emosional seperti mudah marah, sakit kepala, dan lainnya. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja. Keterkaitan beban kerja terhadap kinerja karyawan, apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. Karyawan membutuhkan waktu dan tenaga untuk

menyelesaikan pekerjaannya (Novita & Kusuma, 2020).

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa: kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap job stress, akan tetapi beban kerja berpengaruh signifikan terhadap job stress pada perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth di Kota Batam. Variabel job stress, kepemimpinan, kompetensi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth di Kota Batam. Variabel Job Stress tidak memberikan pengaruh menguatkan terhadap variabel kepemimpinan, kompetensi, dan beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth di Kota Batam

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, W. 2015. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan Tenggara dan Barat Sektor Pembangkitan Bakaru Pusat Listrik Bakaru. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, *2*(2), 146-158.

Afrizal, Afit & Muhammad, Muhammad & Wibisono, Chablullah & Indrayani, Indrayani & Qarny, Awis. 2022. Mediating Role of Job Satisfaction in Relationship of Compensation, Motivation and Organizational Commitment on Employee Performance in Batam Island, Indonesia. *International Journal of Advances in Social Sciences and Humanities*. 1(3). 131-137.

Devita, M.A., Musadad, M. 2017. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru. *JOM FISIP*, 4(2), 1-15

Hannani, A., Muzakkir, Ilyas, G. B.. 2016. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, dan FasilitasTerhadap Kinerja Perawat di Ruang Perawatan Mawar Lantai II RSU Wisata UIT Makassar. *Jurnal Mirai Management*, *1*(2). 516-526

Efkelin, Ria & Utami, Ressa & Mailintina, Yurita. 2023. Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Perawat di Ruang Anggrek dan Gladiola Rumah Sakit Husada Jakarta. *Jurnal Kesehatan Holistic*. 7(1). 1-7.

Kabakoran, Rida & Haeruddin, M. Ikhwan Maulana & Musa, Ichwan. 2023. Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Labuang Baji. Decision: Jurnal Ekonomi dan Bisnis. 4(1). 50-58.

Novita, Ririn., Kusuma, M., 2020. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi kasus Koperasi Nusantara Cabang Bengkul dan Curup), *Jurnal Manajemen Modal dan Insani*, 1(2), 165-173

Rumengan, J., 2013, *Metodologi Penelitian*, Bandung: Cita Pustaka Media Perintis.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sutrisna, Endang, Dian P. Anggrenni. 2015, Pengaruh Kepemimpinan Situasional terhadap Semangat Kerja Perawat Rumah Sakit Santa Maria Pekanbaru. *JOM FISIP*, 2(2), 1-13

Tampubolon, Franto & Wibisono, Chablullah & Indrawan, Mohamad & Khaddafi, Muammar. 2023. Determination of Work Culture, Workload, and Work Ethos With Job Satisfaction as an Intervening Variable on Work Effectiveness at The Regional Secretariat of Province Kepulauan Riau. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*. 3(1). 1-11.