

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK, EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT TAMAN HARAPAN BARU

Rina Apulina br Ginting, Wahyuni SpEm, Reza Hilmy

Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia

Email: rina.9inting@gmail.com, Wahyuni.dian@esaunggul.ac.id,
mohamad.reza@esaunggul.ac.id

ARTIKEL INFO

Diterima:

10 Mei 2022

Direvisi:

11 Mei 2022

Dipublish:

23 Mei 2022

Kata Kunci:

motivasi kerja; lingkungan kerja fisik; employee engagement; kinerja perawat

ABSTRAK

Kinerja Karyawan merupakan parameter yang penting dalam pelayanan kesehatan. Peningkatan produktivitas dan kinerja tenaga kesehatan sangat penting dalam upaya meningkatkan efisiensi dari pelayanan kesehatan. Kinerja perawat sangat dipengaruhi oleh pengetahuan, ketrampilan, motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan employee engagement. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan employee engagement terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Taman Harapan Baru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional dengan jumlah sampel 54 orang. Hasil Penelitian terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi kerja ($p= 0.044$), lingkungan kerja fisik ($p = 0.001$) dan employee engagement ($p=0.048$) terhadap kinerja perawat. Kesimpulan perawat Rumah Sakit Taman Harapan Baru memiliki motivasi kerja dan employee engagement yang tinggi. Sedangkan lingkungan kerja fisik masih bernilai sedang. Saran kepada Rumah Sakit Taman Harapan Baru agar dapat memperbaiki kondisi lingkungan kerja fisik, memberikan apresiasi kepada perawat agar tercipta suasana yang nyaman.

ABSTRACT

Employee performance is an important parameter in health services. Increasing the productivity and performance of health workers is very important in an effort to increase the efficiency of health services. Nurse performance is strongly influenced by knowledge, skills, work motivation, physical work environment, and employee engagement. The aim of this study to analyze the effect of work motivation, physical work environment, and employee engagement on the performance of nurses at Taman Haran Baru Hospital. This study is using cross sectional method with total sample of 54 people. The results of this study have a simultaneous effect between work motivation ($p = 0.004$), physical work environment ($p=0.001$), dan employee engagement ($p=0.048$) on nurse performance. Conclusion, Nurses at Taman Harapan Baru Hospital have high work motivation

Keywords:

work motivation, physical work environment, employee engagement, work performance.

How to cite:

Ginting, R, A. B., SpEm, W., Hilmy, R., (2022) Efektifitas Terapi Yoga pada Stress Kerja Perawat Jiwa. *Jurnal Health Sains* 3(5). <https://doi.org/10.46799/jhs.v3i5.487>

E-ISSN:

2723-6927

Published by:

Ridwan Institute

and employee engagement. While the physical work environment is still moderate value. Suggestion to the Taman Harapan Baru Hospital in order to improve the condition of the physical work environment, give appreciation to nurses to create a comfortable environment.

Pendahuluan

Rumah Sakit merupakan salah satu sarana kesehatan dan tempat penyelenggaraan upaya kesehatan serta suatu organisasi dengan sistem terbuka dan selalu berinteraksi dengan lingkungannya untuk mencapai suatu keseimbangan yang dinamis dan mempunyai fungsi utama melayani masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan yang baik dan berkualitas tidak terlepas dari peran tenaga medis dan nonmedis. Salah satu keberhasilan rumah sakit sangat ditentukan dari manajemen pengelolaan sumber daya manusia. masalah-masalah pengelolaan sumber daya manusia masih banyak ditemukan pada praktiknya, salah satunya adalah permasalahan yang berkaitan dengan kinerja.

Kinerja merupakan parameter penting dalam pelayanan Kesehatan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, stress kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya (Siagian & Khair, 2018), Kesehatan dan keselamatan, insentif (Dahlan et al., 2016) turnover karyawan, kepuasan kerja, motivasi (Lisan et al., 2016), kompensasi, desain pekerjaan (Raharjo et al., 2015). Kinerja perawat juga dipengaruhi oleh hubungan antara perawat, kolega mereka serta pemimpin, dan aksesibilitas sumber daya.

Motivasi sebenarnya adalah faktor dasar dalam peningkatan kinerja perawat. Jika perawat tidak termotivasi maka perawat tidak akan melakukan pekerjaan mereka dengan benar (Songstad et al., 2012).

Tantangan lainnya untuk mencapai kinerja staf adalah memenuhi lingkungan kerja fisik yang kondusif bagi seluruh staf di tempat kerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kinerja memiliki sebab dari suatu employee engagement dan hubungannya terhadap kinerja, engagement ditandai dengan energi, keterlibatan dan kemampuan diri. Employee engagement memiliki peran terhadap kinerja, selain itu employee engagement memberikan 63% pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan preliminary survey yang dilakukan, didapatkan bahwa nilai turnover dari staf di rumah sakit cukup tinggi yaitu rata-rata 15% per tahun dimana nilai toleransi turnover intension adalah 10% per tahun, sehingga dapat diperkirakan bahwa masih kurangnya motivasi kerja, lingkungan kerja yang mendukung dan employee engagement pada staf di rumah sakit. Hasil observasi menjelaskan 60% staf belum memiliki rasa keterikatan dengan rumah sakit.

Beberapa wawancara yang dilakukan kepada 15 perawat di rumah sakit Taman Harapan Baru, perawat mengeluhkan kurangnya reward atas prestasi yang diberikan terhadap perawat dan kurangnya apresiasi terhadap hasil kerja perawat di Rumah Sakit THB. Perawat mengeluhkan Rumah Sakit lebih memperhatikan perawat yang sudah lebih lama kerja di Rumah Sakit Taman Harapan Baru. Beberapa perawat mengeluhkan jam kerja yang berlebih, hal ini disebabkan oleh karena adanya overload pasien terutama di IGD di jam-jam tertentu pada akhir shift perawat. Pembagian tugas

yang tidak sesuai dan masih dipengaruhi oleh lama kerja perawat, dalam hal ini perawat lama memiliki tugas yang lebih sedikit dibandingkan tugas perawat yang baru.

Berdasarkan dari observasi dan informasi beberapa perawat yang bertugas, diketahui bahwa beberapa perawat memiliki motivasi yang kurang, lingkungan kerja Rumah Sakit Taman Harapan Baru pada dasarnya sudah baik, bersih dan tertata. namun ada beberapa ruangan yang masih kekurangan ventilasi udara dan pencahayaan yang kurang terutama diruangan nurse station. Selain itu masih kurangnya apresiasi terhadap hasil kerja perawat. erdasarkan teori-teori dan fenomena yang ada maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja fisik, dan Employee Engagement, Terhadap Kinerja Perawat Di RS Taman Harapan Baru”

Metode Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan deskriptif analitik menggunakan pendekatan crosssectional. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Skala digunakan pada studi ini adalah skala Likert 1-5. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Taman Harapan Baru dari bulan September 2021 sampai dengan April 2022. Sampel penelitian ini sebanyak 54 responden.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil

1. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Tabel 1
Output SPSS Coefficients
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44,307	6,775		6,540	,000
	Motivasi Kerja	-,232	,112	-,282	-2,063	,044
	Lingkungan Kerja Fisik	,407	,112	,522	3,629	,001
	Employee Engagement	,192	,095	,252	2,028	,048

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Berdasarkan output tabel 1 output coefficients diketahui nilai Signifikansi (Sig.) variabel motivasi kerja (X1) adalah sebesar 0.044. Karena nilai Sig. 0.044 < nilai p = 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H1

diterima, artinya secara parsial ada pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja Perawat. nilai thitung variabel motivasi kerja adalah sebesar -2,063. Karena thitung (2.063) > ttabel (2.008), dengan nilai p = 0.044 < 0.05,

kesimpulannya H1 diterima artinya secara parsial ada pengaruh negatif yang signifikan Motivasi kerja terhadap kinerja perawat. Artinya meskipun motivasi kerja tinggi belum tentu kinerja akan meningkat

Berdasarkan output tabel 1 output coefficients diketahui nilai Signifikansi (Sig.) variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) adalah sebesar 0.001. Karena nilai Sig. 0.001 < nilai p = 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H2

diterima, artinya ada pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Perawat. nilai thitung variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) adalah sebesar 3.629. Karena thitung (3.629) > ttabel (2.008), dengan nilai p = 0.001 < 0.05, kesimpulannya H2 diterima artinya secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap kinerja perawat.

2. Uji Koefisin Determinasi (R2)

Tabel 2
Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,572 ^a	,328	,287	3,923
a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik				
b. Dependent Variable: Kinerja Perawat				

Pada tabel 2. Koefisien Determinasi (R2), nilai koefisien determinasi atau R square adalah sebesar 0.328 atau sama dengan 32,8% artinya variabel motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan employee

engagement berpengaruh terhadap variabel kinerja perawat sebesar 32,8%. Sedangkan sisanya (100% - 23,9% = 67,2%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Uji Simultan (Uji F/ANOVA)

Tabel 3
Uji Model dan Uji Simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	374,893	3	124,964	8,118	,000 ^b
	Residual	769,644	50	15,393		
	Total	1144,537	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat
b. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) diketahui nilai Sig. Adalah sebesar 0.001. Karena nilai Sig. $0.001 < 0.05$, maka hipotesis diterima atau dengan kata lain motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan employee engagement secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan F tabel, pada hasil penelitian diperoleh nilai Fhitung = 8.118 dengan $df_1 = 3$, $df_2 = 51$ ternyata Ftabel Pada $\alpha = 5\%$ yaitu Ftabel = 2.786. Jadi F hitung (8.118) > Ftabel (2.786), maka H4 diterima atau dengan kata lain motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan employee engagement secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat.

B. Pembahasan

a) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat

Motivasi adalah sebuah dorongan atau keinginan untuk mencapai tingkatan usaha yang lebih tinggi ke arah tujuan organisasi atau suatu keinginan untuk berusaha memberi pemenuhan kebutuhan individu. Penilaian kinerja yang berdampak pada peningkatan motivasi kerja dan peningkatan produktivitas merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kualitas dari layanan asuhan keperawatan yang diberikan dalam rumah sakit. Layanan keperawatan yang diberikan harus sesuai dengan standar asuhan. Standar pelayanan keperawatan merupakan pedoman untuk perawat melakukan praktik keperawatan yang digunakan untuk menentukan apakah perawat telah bertindak sesuai prosedur (Potter et al., 2009). Sesuai dengan teori (Gilles, 1996) yang menyatakan bahwa penilaian kinerja perawat dapat dilakukan melalui penilaian standar asuhan keperawatan. Faktor yang

mempengaruhi seseorang melakukan asuhan keperawatan yaitu motivasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Trisa et al., 2019) yang menunjukkan dari 219 responden 67,9% (147 orang) diantara berpendapat bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi dan 32,9% (72 orang) menyatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Susanti, 2019) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari variabel tanggung jawab ($p=0.027$), prestasi kerja ($p=0.048$), hasil kerja ($p=0.049$), gaji ($p=0.035$), status ($p=0.041$) dan prosedur kerja ($p=0.008$) terhadap kinerja. Variabel prosedur kerja memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Deli Serdang (Nilai Exp(B) sebesar 35.288).

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Novitasari, 2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki korelasi lemah terhadap kinerja ($p=0.363$), namun tidak berpengaruh terhadap kinerja (thitung 0.107 < ttabel 1.984, $p=0.915$). Motivasi yang dimiliki perawat sangat tinggi dan memiliki korelasi dengan kinerja perawat namun tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerjanya, Hal ini kemungkinan karena sifat mother instinc yang sudah dimiliki oleh perawat sehingga perawat tetap bekerja sepenuh hati tanpa melihat faktor-faktor lainnya

Penelitian ini tidak sejalan dengan (Porotu'o et al., 2021) yang menunjukkan bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh langsung terhadap

kinerja di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja tidak selalu tetap, tingginya motivasi kerja seseorang perawat tidak selalu berdampak terhadap kinerja. Karena sangat bervariasi faktor-faktor yang terlibat dalam motivasi, memungkinkan pengaruh negatif ataupun positif. Hal ini dikarenakan sangat bervariasi faktor yang mempengaruhi motivasi, salah satunya adalah faktor intrinsik dan ekstrinsik, sehingga dapat juga berpengaruh negatif ataupun positif terhadap kinerja.

b) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Perawat

Menurut (Gilles, 1996) Penilaian kerja perawat dilakukan untuk mengetahui atau mengidentifikasi kebutuhan dari perawat. Salah satu kebutuhan perawat yaitu lingkungan kerja fisik yang baik. Lingkungan kerja fisik yang nyaman atau baik dapat menciptakan kinerja perawat yang tinggi.

Penelitian ini sejalan dengan Rismayanti LP dan (Mayasari et al., 2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 24,1%. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Kertha Usada sebesar 36.3% ($p=0.00$). Indikator-indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja itu sendiri yaitu menciptakan suasana kerja yang tenang dan kondusif yang akan membuat perawat merasa aman ketika berada di lingkungan RSUD Kertha Usada, memberikan fasilitas yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan

motivasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan penelitian dan teori diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh pada kinerja perawat dengan arah pengaruh yang berlawanan. Pengaruh yang ditimbulkan oleh motivasi kerja terhadap kinerja perawat dapat berupa perawat, memperhatikan hubungan kerja antar perawat terutama apabila mayoritas perawat adalah perempuan, karena umumnya perempuan lebih cenderung sensitif dan mudah tersinggung.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ghofar & Ningsih, 2012) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (perawat) ruang Instalasi Rawat Inap Kelas I, II, IIA dan IIB Rumah Sakit Islam Malang Unisma ($p < 0.005$). Hasil Penelitian juga menunjukkan bahwa semakin baik tingkat lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja perawat.

Penelitian ini sejalan dengan (Al-Galal et al., 2015) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat sebesar 0.375 dan signifikan dan berhubungan positif dengan demikian lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja perawat yang diwujudkan dari suatu sikap perawat yang merefleksikan perasaan suka terhadap lingkungan yang ada

c) Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Perawat

Employee engagement dan hasil kinerja merupakan saling berhubungan, dimana semakin tinggi keterlibatan karyawan maka semakin tinggi rasa

memiliki, semangat, gairah, bawahan yang lebih baik yang mengarah pada berkurangnya konflik, berkurangnya absensi, menurunnya turnover yang mengarah pada efektifitas dan efisiensi dalam bekerja dan memimpin karyawan untuk memajukan kinerja. Employee engagement merupakan faktor yang penting untuk dipertimbangkan untuk menjaga karyawan tetap termotivasi dalam pekerjaannya. Employee engagement tidak hanya membantu dalam menjaga karyawan tetap puas dan termotivasi untuk memberikan upaya yang terbaik dan bekerja lebih keras untuk meningkatkan kinerja

pengetahuan kerja, hubungan atasan-tetapi juga dapat membantu meningkatkan produktivitas, profitabilitas, kepuasan pelanggan, dan loyalitas pelanggan, menurunkan turnover dan absensi karyawan (Tanwar, 2017).

Penelitian ini sejalan dengan (Ma'arof RA, 2019) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara employee engagement terhadap kinerja perawat ($p < 0.001$). Artinya ketika perawat mengalami employee engagement yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya (task performance dan contextual performance).

Kesimpulan

Berdasarkan analisa data yang diperoleh pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: (1.) Secara simultan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Taman Harapan Baru. Dapat diartikan perawat memiliki motivasi dan didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif dan adanya employee engagement akan menghasilkan kinerja perawat yang baik. (2.) Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Taman Harapan Baru. Diartikan meski motivasi

kurang perawat tetap menghasilkan kinerja yang baik bagi Rumah Sakit. (3.) Secara parsial variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Taman Harapan Baru. Diartikan meskipun lingkungan kerja kurang kondusif perawat tetap menghasilkan kinerja yang baik bagi Rumah Sakit. (4.) Secara parsial variabel employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Taman Harapan Baru. Diartikan dengan adanya employee engagement yang tinggi terhadap rumah sakit akan menghasilkan kinerja yang baik.

250.[Google Scholar](#)

BIBLIOGRAFI

Al-Galal, S. A. Y., Alshaikhli, I. F. T., bin Abdul Rahman, A. W., & Dzulkifli, M. A. (2015). EEG-based emotion recognition while listening to Quran recitation compared with relaxing music using valence-arousal model. *2015 4th International Conference on Advanced Computer Science Applications and Technologies (ACSAT)*, 245–

Dahlan, D., Leng, T. S., & Aziz, H. (2016). Dye sensitized solar cells (DSSC) dengan sensitiser dye alami daun pandan, akar kunyit dan biji beras merah (black rice). *Jurnal Ilmu Fisika/ Universitas Andalas*, 8(1), 1–8. [Google Scholar](#)

- Ghofar, A., & Ningsih, L. (2012). The Influence Of Playing Therapy And Music Therapy (Listening Al-Qurâ€™an: Juz Amma) To Anxiety Respond At Toddler. *Prosiding Seminas*, 1(2). [Google Scholar](#)
- Gilles, S. G. (1996). On educating children: A parentalist manifesto. *U. Chi. L. Rev.*, 63, 937. [Google Scholar](#)
- Lisan, Q., Laccourreye, O., & Bonfils, P. (2016). Sinonasal inverted papilloma: From diagnosis to treatment. *European Annals of Otorhinolaryngology, Head and Neck Diseases*, 133(5), 337–341. [Google Scholar](#)
- Ma'arof RA, and M. N. (2019). The effect of employee engagement on the job performance of nurses. *Journal for Studies in Management and Planning*, 5(8), 16–20.
- Mayasari, D., Murti, Y. B., Pratiwi, S. U. T., & Sudarsono, S. (2021). Metabolic fingerprinting of Melastoma malabathricum L. extracts using high-performance liquid chromatography-diode array detector combined with chemometric data analysis. *Journal of Applied Pharmaceutical Science*, 11(09), 48–56. [Google Scholar](#)
- Novitasari, K. (2019). Penggunaan Teknologi Multimedia Pada Pembelajaran Literasi Anak Usia Dini. *Jurnal Golden Age*, 3(01), 50–56. [Google Scholar](#)
- Porotu'o, A. C., Kairupan, B. H. R., & Wahongan, G. J. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Sikap Profesi Terhadap Kinerja Perawat Di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(2). [Google Scholar](#)
- Potter, P. A., Perry, A. G. E., Hall, A. E., & Stockert, P. A. (2009). *Fundamentals of nursing*. Elsevier mosby. [Google Scholar](#)
- Raharjo, I. T., Puspitawati, H., & Krisnatuti, D. (2015). Tekanan ekonomi, manajemen keuangan, dan kesejahteraan pada keluarga muda. *Jurnal Ilmu Keluarga & Konsumen*, 8(1), 38–48. [Google Scholar](#)
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. [Google Scholar](#)
- Songstad, N. G., Lindkvist, I., Moland, K. M., Chimhutu, V., & Blystad, A. (2012). Assessing performance enhancing tools: experiences with the open performance review and appraisal system (OPRAS) and expectations towards payment for performance (P4P) in the public health sector in Tanzania. *Globalization and Health*, 8(1), 1–13. [Google Scholar](#)
- Susanti, C. M. (2019). Pengaruh Konservatisme, Leverage, Profitabilitas, Ukuran Perusahaan Terhadap Tax Avoidance. *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi, Dan Keuangan Publik*, 13(2), 181–198. [Google Scholar](#)
- Tanwar, A. (2017). Impact of employee engagement on performance. *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science*, 3(5), 239845. [Google Scholar](#)
- Trisa, Y., Martadiansyah, A., & Rasyid, R. S. P. (2019). Prevalensi dan Faktor Risiko Persalinan Preterm di RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang Periode 1 Januari 2015-31 Desember 2017. *Sriwijaya Journal of Medicine*, 2(2), 83–92. [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Rina Apulina br Ginting, Wahyuni SpEm, Reza Hilmy (2022)

First publication right:

Jurnal Health Sains

This article is licensed under:

