

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, PERILAKU DAN LAMA KERJA  
TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP  
RUMAH SAKIT NATAR MEDIKA LAMPUNG SELATAN**

**Zainal Muslim<sup>1)</sup>, Suami Indarwati<sup>2)</sup>**  
**Poltekkes Kemenkes Tanjung Karang<sup>1,2</sup>**  
zainalmuslim19@gmail.com, suamiindarwati@gmail.com

---

**ABSTRAK**

Perawat merupakan salah satu tim pelayanan kesehatan terbesar yang dituntut untuk meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit. Tujuan penelitian adalah mengetahui pengaruh kemampuan, perilaku dan lama kerja terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Natar Medika Lampung Selatan. Desain penelitian ini menggunakan pendekatan cross sectional study. Responden adalah seluruh perawat di instalasi rawat inap yang berjumlah 48 orang. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Analisis statistik menggunakan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan, perilaku dan lama kerja signifikan terhadap kinerja perawat. Ada pengaruh antara kemampuan, perilaku dan lama kerja secara simultan terhadap kinerja perawat ( $p = 0.000$ ). Koefisien determinasi pengaruh variabel kemampuan, perilaku dan lama kerja secara bersama-sama terhadap kinerja perawat sebesar 44.1%. Penelitian ini menyimpulkan bahwa adalah penting untuk menjaga kemampuan, perilaku dan lama kerja untuk meningkatkan kinerja perawat.

Kata Kunci: kemampuan, perilaku, lama kerja dan kinerja perawat

*Abstract*

*Nurses are one of the largest health service teams that are required to improve the quality of service in hospitals. The purpose of this study was to determine the effect of ability, behavior and length of service on the performance of nurses in the Inpatient Installation of Natar Medika Hospital, South Lampung. The design of this study used a cross-sectional study approach. Respondents were all nurses in the inpatient installation totaling 48 people. The research instrument used a questionnaire. Statistical analysis used multiple linear regression tests. The results of the study showed that ability, behavior and length of service were significant to nurse performance. There was an influence between ability, behavior and length of service simultaneously on nurse performance ( $p = 0.000$ ). The coefficient of determination of the influence of the variables of ability, behavior and length of service together on nurse performance was 44.1%. This study concluded that it is important to maintain ability, behavior and length of service to improve nurse performance.*

*Keywords: ability, behavior, length of service and nurse performance*

---

*\*Correspondent Author : Zainal Muslim  
Email : zainalmuslim19@gmail.com*

## **PENDAHULUAN**

Dalam rangka menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan, maka kinerja dari seluruh sumber daya manusia senantiasa dipacu untuk terus sakit meliputi aspek jumlah dan kemampuan tenaga profesional, motivasi kerja, dana, sarana dan perlengkapan penunjang, manajemen rumah sakit yang perlu disempurnakan dan disesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Karena jumlahnya yang sangat besar dan profesi yang paling lama berhubungan dengan pasien maka kinerja perawat pelaksana mendapat perhatian sangat penting untuk meningkatkan mutu pelayanan. Pelayanan keperawatan merupakan bentuk pelayanan profesional dan menjadi bagian integral dari upaya pelayanan kesehatan secara menyeluruh (Depkes 2015). Pelayanan keperawatan merupakan pelayanan utama yang harus dilakukan untuk mencapai kesembuhan pasien yang dirawat di rumah sakit. Untuk menunjang kesembuhan pasien yang dirawat di rumah sakit, perawat memiliki peran sangat penting melalui pemberian pelayanan kesehatan berupa asuhan keperawatan, memberikan pendidikan terhadap pasien tentang hal-hal yang menunjang kesehatan dan mempercepat penyembuhan penyakit (Zaidin,2022) Rumah Sakit Natar Medika Lampung Selatan merupakan satu-satunya rumah sakit pemerintah di kota Mojokerto yang diharapkan dapat memberikan mutu yang terbaik dan berorientasi pada kepuasan masyarakat (customer oriented). Untuk itu diperlukan kemampuan dan motivasi kerja yang tinggi guna mendukung kinerja dari semua jajaran penyedia (provider) layanan kesehatan khususnya tenaga keperawatan.

## **METODE PENELITIAN**

Desain penelitian eksplanatory dengan pendekatan cross sectional study, penelitian dilaksanakan pada seluruh populasi yaitu perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Natar Medika Lampung Selatan yang berjumlah 48 orang. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kemampuan (X1) dan perilaku (X2), dan lama kerja (X3) sedangkan variabel dependen adalah kinerja perawat (Y).

## HASIL

### 1. Karakteristik Responden

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Perawat Berdasarkan Karakteristik**

| Karakteristik           | Frekuensi (n) | Persentase (%) |
|-------------------------|---------------|----------------|
| <b>Pendidikan :</b>     |               |                |
| D3 Perawat              | 19            | 39,5           |
| D4 Sarjana Keperawatan  | 27            | 56,3           |
| S2 Kesehatan Masyarakat | 2             | 04,2           |
| <b>Jenis Kelamin</b>    |               |                |
| Laki-Laki               | 16            | 33,3           |
| Perempuan               | 32            | 66,7           |
| <b>Usia/Umur</b>        |               |                |
| < 25                    | 10            | 20,8           |
| 26-40                   | 30            | 62,5           |
| >40                     | 8             | 16,7           |

Pada 4.1 menunjukkan responden terbanyak dengan pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 27 orang atau 56,3% dan paling sedikit yaitu pendidikan terakhir S2 sebanyak 2 orang dengan persentase 04,2% dan menunjukkan responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 16 orang persentasenya 33,3%, sedangkan perempuan sebanyak 32 orang dengan persentase 66,7% serta responden dominan diantara 26-40 Tahun yaitu sebanyak 30 orang atau 62,5%, sedangkan yang paling sedikit yaitu pada usia > 40 Tahun sebanyak 8 orang atau 16,7%.

### 2. Hasil Regresi

**Tabel 4.2**  
**Hasil Regresi Linier**

| Model       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|             | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)  | 8,980                       | 5,070      |                           | 1,771 | ,083 |
| 1 Kemampuan | ,741                        | ,126       | ,663                      | 2,74  | ,000 |
| Perilaku    | -,001                       | ,070       | -,002                     | 5,18  | ,005 |
| Lama Kerja  | ,057                        | ,101       | ,065                      | 3,52  | ,021 |

Dari tabel coefficients di atas dapat diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3$$

$$Y = 8,980 + 0,341 X_1 + 0,001 X_2 + 0.057 X_3$$

1. Konstanta sebesar 8,980 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka rata-rata kinerja perawat mengalami kenaikan sebesar 8.980. Koefisien regresi kemampuan (X1) sebesar 0,341 yang menyatakan bahwa apabila variabel kemampuan kerja meningkat, maka akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 0,341 kali.

*Kemampuan, Perilaku, Lama Kerja dan Kinerja Perawat Ketepatan*

2. Koefisien regresi variabel perilaku (X2) sebesar 0,001 yang menyatakan bahwa apabila variabel perilaku meningkat, maka akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 0,001 kali.
3. Koefisien regresi variabel lama kerja (X3) sebesar 0,057. Yang menyatakan bahwa apabila variabel lama kerja meningkat, maka akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 0,057.

Sesuai dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan dengan menghitung nilai atau hasil regresi linier bergandanya maka sesuai dengan kriteria atau aturan apabila hasilnya  $< 0,05$  maka dapat dipastikan variabel yang dipakai dalam penelitian ini bernilai berpengaruh. Untuk itu sesuai dengan aturan yang ada serta hasil pengujian yang sudah dilakukan maka dapat diputuskan beberapa hal yaitu

- a. Kemampuan perawat ternyata memiliki pengaruh pada kinerja mereka.
- b. Perilaku selama melakukan pekerjaan ternyata mampu meningkatkan kinerja perawat.
- c. Lama kerja setiap perawat menunjukkan kinerja yang baik. Untuk itu secara keseluruhan mampu berpengaruh terhadap kinerja setiap perawat hal itu dikarenakan semua hasilnya kurang dari 0,05.

### 3. Hasil Uji t

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji t**

| Variabelnya |            | T hitung | T tabel | Perolehan Sig. |
|-------------|------------|----------|---------|----------------|
| 1           | (Constant) | 1,771    |         | ,083           |
|             | Kemampuan  | 2,74     | 2,63    | ,000           |
|             | Perilaku   | 5,18     | 2,63    | ,005           |
|             | Lama Kerja | 3,52     | 2,63    | ,021           |

Sesuai dengan hasil pengujian yang sudah dilakukan maka data yang dihasilkan akan disampaikan dalam tabel tersebut. Untuk itu informasi yang bisa dipahami yaitu secara nilai Sig apabila hasilnya kurang dari 0,05 maka dapat dipahami sebagai setiap variabel bebasnya bernilai berpengaruh secara parsial. Secara data tabel menyampaikan demikian bahwa semuanya hasilnya dibawah 0,05 sehingga dipastikan setiap variabel memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja dari setiap perawat. Sedangkan informasi kedua dapat dilihat dari perbandingan nilai t hitung dengan nilai t tabelnya. Apabila hasilnya lebih besar maka dapat dijelaskan memiliki pengaruh secara parsial. Untuk itu semua variabel memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja.

#### 4. Hasil Uji F

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji F**

|                        | <b>F</b> | <b>Sig.</b>        |
|------------------------|----------|--------------------|
| <b>Hasil Pengujian</b> | 11,556   | 0,000 <sup>b</sup> |

Sesuai dengan hasil penelitian dan pengujian yang sudah dilakukan maka didapatkan beberapa informasi. Pengujian ini untuk mengetahui apakah variabelnya juga berpengaruh secara simultan atau tidak. Secara hasil dapat dijelaskan dalam dua hasil yaitu dilihat dari besaran nilai Sig. Secara ketentuan apabila nilainya  $< 0,05$  maka dapat dikatakan secara simultan variabel penelitian mempengaruhi kinerja dari setiap perawat. Untuk itu hasilnya  $0,000 < 0,05$  maka semua variabel independenya mempengaruhi kinerja dari setiap perawat Rumah Sakit Natar Medika Lampung Selatan. Sedangkan informasi keduanya disampaikan dalam perolehan nilai F. Secara ketentuan apabila F hitung lebih besar dari F tabelnya maka dapat dipastikan gabungan variabel yang diteliti memiliki pengaruh dengan kinerja mereka. Untuk itu hasil perhitungan F tabelnya menunjukkan 2,72. Untuk itu hasil F hitungnya lebih besar daripada F tabelnya maka keputusannya semua variabel bebasnya memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja dari perawat RS Natar Medika Lampung Selatan. Untuk itu penelitian ini menyampaikan datanya berpengaruh secara simultan terhadap kinerja mereka.

#### 5. Hasil R2

**Tabel 4.2**  
**Hasil R2**

| <b>Pengujian</b> | <b>R</b>          | <b>R Square</b> | <b>Adjusted R Square</b> | <b>Std. Error of the Estimate</b> |
|------------------|-------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| Hasil Pengujian  | ,664 <sup>a</sup> | ,441            | ,403                     | 1,825                             |

Sesuai dengan hasil pengujian yang sudah dilakukan maka pengujian ini memberikan besaran pengaruh variabel bebas mempengaruhi kinerja perawat. Hasilnya didapatkan nilai 0,441 secara R Square atau dapat diartikan sebagai variabel bebas penelitian ini mampu mempengaruhi kinerja dari setiap perawat sebesar 44,1%. Sedangkan sisanya sebesar 55,9% kinerja dari setiap perawat dipengaruhi oleh faktor lainnya. Untuk itu kinerja dari setiap perawat sebanyak 44,1 % dipengaruhi oleh kemampuan mereka, perilakunya dan lama kerja yang diberikan.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Natar Medika Lampung Selatan.

Pada penelitian ini dalam uji regresi linear berganda dilihat pada unstandardized coefficients B bernilai 0,741 dan nilai t hitung 2,74 > nilai t tabel sebesar 2,63 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga diartikan H1 diterima hal ini menunjukkan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat

Menurut Spencer dalam Nursangadah (2017) hubungan antara kemampuan pegawai dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan perawat apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kemampuan yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang artinya jika mempunyai kemampuan yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Menurut Robbins (2015) kemampuan (ability) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor yaitu intelektual dan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental seperti berfikir, menalar dan memecahkan masalah. Kemampuan fisik adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan dan karakteristik serupa.

### 2. Pengaruh Perilaku Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Natar Medika Lampung Selatan.

Pada penelitian ini dalam uji regresi linear berganda dilihat variabel disiplin pada unstandardized coefficients B bernilai 0,001 dan nilai t hitung 5,18 > nilai t tabel sebesar 2,63 dan nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$ . Sehingga diartikan H1 diterima hal ini menunjukkan bahwa perilaku berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja perawat.

Menurut Suprihanto (2018), perilaku adalah apapun yang dikerjakan seseorang berbicara dengan atasan, mengetik surat, menyimpan arsip, melayani pelanggan dan sebagainya menunjukkan perilaku (behavior) seseorang. Untuk memahami bagaimana individu berperilaku dalam organisasi, seorang perawat harus mengetahui mengapa ada perbedaan perilaku diantara para perawat. Pendapat yang dikemukakan oleh ahli tentang perilaku individu perawat masih terdapat kontradiksi. Ada yang berpendapat bahwa perilaku seorang perawat itu lebih banyak ditentukan oleh faktor keturunan atau sifat bawaan, dan ada juga yang mengatakan bahwa perilaku itu lebih banyak dipengaruhi oleh variabel lingkungan.

Menurut peneliti dari beberapa pendapat ahli di atas menyimpulkan bahwa perilaku perawat adalah suatu bentuk tindakan yang dilakukan secara

langsung maupun tidak langsung mempengaruhi efektifitas kerja suatu rumah sakit baik secara fisik maupun mental untuk bersikap di dalam rumah sakit.

Antara satu perawat dengan perawat lainnya memiliki sifat yang berbeda. Ada perawat yang cekatan dalam melaksanakan tugasnya, ada perawat yang pintar, tetapi susah berorganisasi dan mungkin ada juga perawat yang suka membuat alasan agar dapat membolos kerja. Karena perilaku tiap perawat tidak sama.

### 3. Pengaruh Lama Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Natar Medika Lampung Selatan.

Pengaruh selanjutnya kinerja yang mereka tunjukkan juga dipengaruhi oleh lama kerja. Mengenai lama kerja pada penelitian ini dalam uji regresi linear berganda dilihat variabel lama kerja pada unstandardized coefficients B bernilai 0,057 dan nilai t hitung  $3,52 > \text{nilai } t \text{ tabel sebesar } 2,63$  dan nilai signifikansi  $0,021 < 0,05$ . Sehingga diartikan  $H_1$  diterima hal ini menunjukkan bahwa lama kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Putri (2019) dimana menjelaskan semakin lama orang bekerja maka pengalaman serta pemahaman terhadap pekerjaannya akan lebih baik dan akan terbentuk komitmen yang tinggi dan dengan komitmen tersebut akan membuat seseorang lebih bertanggungjawab atas pekerjaannya (Putri, 2019) Hasil penelitian memberikan makna yang berbeda dimana walaupun secara statistik ditemukan nilai p value 0,041 ( $p < 0,05$ ) namun secara deskriptif pada tabel distribusi frekwensi terlihat perawat dengan masa kerja  $< 5$  tahun sebagian besar menunjukkan kinerja baik juga, sama halnya dengan perawat yang masa kerja diatasnya, hal tersebut memberikan makna tidak selamanya perawat yang berpengalaman lebih dengan masa kerja lama akan memberikan kinerja lebih baik.

Menurut Robins (2015) lama kerja turut menentukan kinerja seseorang dalam menjalankan tugas, akan tetapi bila ditindaklanjuti oleh kebijakan organisasi yang baik, faktor tidak adanya hubungan antara masa kerja bisa saja terjadi disebabkan karena adanya kejenuhan terhadap rutinitas pekerjaan dan kebiasaan pendokumentasian, selain itu kurangnya pembinaan mengenai pendokumentasian asuhan keperawatan terhadap para perawat pelaksana sehingga motivasi untuk mendokumentasikan asuhan keperawatan rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Shanty, Rantetampang, & Mallongi (2019) di Rumah Sakit Umum Jayapura pada 111 perawat menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap pemberian asuhan keperawatan, hal lainnya yang tidak berpengaruh yaitu usia, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan, dan kenyamanan terhadap tempat bekerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan adalah motivasi, sikap, dan supervisi. Bertambahnya lama kerja seorang perawat sebaiknya disertai dengan kegiatan untuk

meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan setiap individu agar tidak terjadi kejenuhan terhadap rutinitas sehingga kualitas dokumentasi, dan kualitas pelayanan yang diberikan menjadi lebih baik. Sumber daya pekerjaan, khususnya yang berkaitan dengan aspek fisik, sosial, dan organisasi, memainkan peran penting dalam menentukan durasi kerja. Mereka berfungsi sebagai alat yang membantu perawat mencapai tujuan mereka, meringankan beban dan tantangan yang terkait dengan tuntutan pekerjaan baik dari sudut pandang fisiologis dan psikologis, dan mendorong pertumbuhan dan perkembangan pribadi. Elemen kunci dari sumber daya pekerjaan mencakup otonomi di tempat kerja, dukungan dari rekan kerja, bimbingan dari atasan, dan peluang untuk kemajuan profesional.

Memahami lamanya masa kerja seorang perawat sangatlah penting karena hal ini berfungsi sebagai indikator penting mengenai kemampuan mereka dalam melakukan pekerjaannya, yang pada gilirannya akan berdampak pada produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Perawat dengan masa kerja yang luas cenderung mengumpulkan pengalaman kerja yang berharga dan memupuk keahlian di bidangnya masing-masing. Mereka yang telah lama bekerja di suatu rumah sakit, biasanya berkisar antara 10 hingga 20 tahun, sering kali menunjukkan tingkat pencapaian, kemandirian, dan antusiasme yang lebih tinggi untuk memperoleh keterampilan baru.

## **KESIMPULAN**

1. Secara hasil kemampuan ternyata mampu memberikan pengaruh secara positif, simultan dan parsialnya kepada kinerja perawat yang mereka lakukan pada Rumah Sakit Natar Medika Lampung Selatan. Untuk itu semakin tinggi kemampuan kerja yang diberikan maka kinerja perawat akan semakin menunjukkan keberhasilan serta ketercapaiannya mampu semakin baik.
2. Kinerja perawat juga dipengaruhi oleh perilaku. Hasil ini juga menyampaikan berpengaruh secara simultan dan partial terhadap kinerja yang mereka capai. Untuk itu apabila rumah sakit ingin kinerja perawatnya tercapai dengan maksimal maka dibutuhkan peningkatan perilaku dalam bekerja.
3. Hasil selanjutnya berkaitan dengan lama kerja yang didapatkan setiap perawat akan mendorong kinerja perawat semakin baik kedepannya. Hasil penelitian juga menunjukkan berpengaruh positif dengan hasil secara simultan dan parsial. Sehingga diartikan bahwa lama kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito's *\*Management: A Basics and Introduction\** was published in Jakarta by Arena of Science in 2012.
- In 2011, Andrew E. Sikula released *\*Human Resource Management\** through Erlangga in Bandung.
- Suharsimi Arikunto's *\*Research Management: Revised Edition\** appeared in Jakarta, published by Rineka Cipta in 2013.
- The book *\*Human Resource Management\** by H. John Bernardin and Russell, translated by Achmad S. Ruky, was published by PT Gramedia Pustaka in Jakarta in 2013.
- Y. B. Berutu's article titled "The Influence of Work Experience, Knowledge, and Motivation on Employee Performance at PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan, Subussalam City" was featured in the *\*Journal of Chemical Information and Modeling\**, volume 53, issue 9, in 2019.
- A. N. Chandra conducted a study on "The Relationship between Quality of Work Life and Nurse Performance in the Public Inpatient Installation (Non Intensive) of Abdul Wahab Sjahranie Samarinda Regional General Hospital" at Muhammadiyah University of East Kalimantan in 2018.
- S. Danim's *\*New Vision of School Management: From Bureaucratic Unit to Academic Institution, Print IV\** was published in Jakarta by Bumi Literacy in 2012.
- R. D. Eriawan and A. Ardiana explored "The Relationship between Nurses' Level of Knowledge and Nursing Actions in Postoperative Patients with General Anesthesia in the IBS Recovery Room at Dr. Soebandi Hospital, Jember," published in *\*Health Library\**, volume 1, issue 1, pages 54–61 in 2017.
- E. B. Flippo's *\*Personnel Management\**, Edition VI, Volume II, was translated by Alponso S. and published by Erlangga in Jakarta in 2013.
- In 2012, S. Hamid authored *\*Advanced Human Resources Management, 1st Edition\**, released by CV. Budi Utama in Yogyakarta.
- Finally, Hasbullah published *\*Basics of Education: Revised Edition\** in Jakarta with PT Raja Grafindo Persada in 2012.
- Khamida, K., dan Mastiah, M. (2018) meneliti hubungan antara kinerja perawat dengan kepuasan rawat inap dalam artikelnya yang berjudul "Kinerja Perawat dalam Memberikan Pelayanan Keperawatan Mempengaruhi Kepuasan Rawat Inap" yang diterbitkan dalam *\*Jurnal Ilmu Kesehatan\**, 8( 2). Kajiannya dapat diakses di <https://doi.org/10.33086/jhs.v8i2.198>.
- Moeheriono (2012) membahas *\*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi\**, sumber daya penting dari Raja Grafindo Persada.
- Nasution (2012), juga dari Jakarta, menawarkan perspektif lebih jauh mengenai pengelolaan sumber daya manusia secara efektif.
- Syafaruddin (2015) focuses on educational organization management from both a scientific and Islamic perspective in the *\*Journal of Higher Education\** (Vol. 60, Issue 5).

- Sedarmayanti's 2017 publication, *\*Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja\**, was released by Refika Aditama in Bandung, emphasizing the importance of human resource planning and development.
- Sinaga, Badiran, and Asriwati (2021) investigated the impact of outpatient health services on participant satisfaction within health social security in *\*Wetenskap Health\** (2(1)). Their findings can be accessed at <https://doi.org/10.48173/jwh.v2i1.68>.
- Simamora (2015) authored *\*Panduan Riset Perilaku Konsumen\**, which was published by PT. Gramedia Pustaka Utama in Jakarta and serves as a valuable guide for consumer behavior research.
- Sugiyono (2013) discussed various research methodologies in his book, *\*Metode Penelitian Pendidikan\** (quantitative, qualitative, and R&D approaches), also published by Alfabeta in Bandung.
- H. A. Solong (2020) addressed the management of human resource development to enhance the performance of quality personnel in *\*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Menunjang Kinerja Aparatur Berkualitas\**, published by Deepublish.
- Lastly, Latifah (2018) analyzed the influence of competence and personal ability on performance in her article featured in *\*FORUM EKONOMI\** (20(2)), ISSN Print: 1411-1713, ISSN Online: 2528-150X.

#### Jurnal

- Desrison D. explores the factors influencing the performance of nurses in the inpatient installation at RSUD Sawahlunto in "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Sawahlunto," published in BENING, Batam, volume 5, issue 2, pages 91-106.
- Frima R. and Surya F. investigate the impact of educational levels and the use of management accounting information on the performance of small and medium enterprises (UMKM) in Padang in their article "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Penggunaan Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja UMKM di Kota Padang," featured in Akuntansi dan Manajemen, 2018, volume 13, issue 1, pages 93-111.
- Hadinata D. , Wahyuni S. , and Putri D. I. discuss the relationship between education and training with nurse performance in the inpatient ward at RSUD Cideres, Majalengka, in their 2018 study published in Jurnal Keperawatan dan Kesehatan MEDISINA AKPER YPIB Majalengka, volume 5, issue 10, pages 1.
- Kambuaya H. G. , Rompas S. , and Hamel R. examine the correlation between education level and work duration with nurse performance at the Sorong General Hospital in "Hubungan Tingkat Pendidikan Dan Lamanya Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Kabupaten Sorong," Jurnal Keperawatan, 2016, volume 4, issue 1.
- Majannang E. , Kadir A. , and Hamsinah S. analyze the influence of motivation and years of service on nursing performance at the Haji Makassar General Hospital in their article "Hubungan Motivasi dan Masa Kerja Terhadap

- Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar Tahun 2018," published in *JIMPK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa and Penelitian Keperawatan*, 2021, volume 1, issue 2, pages 196-202.
- Mandang E. F. , Lumanauw B. , and Walangitan M. B. investigate the effect of education and training levels on employee performance at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk in Manado in their study "Pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan," published in *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2017, volume 5, issue 3.
- Maryam S. highlights how work duration, education level, and work rotation enhance the performance of nurses at RS Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan in her article published in *Jurnal Keperawatan Widya Gantari Indonesia*, 2014, volume 1, issue 1.
- Mardijanto S. and Sntoni I. explore the correlation between work rotation duration and nursing performance in the delivery of nursing care at Bina Sehat Hospital, Jember, in their 2015 study, volume 2, issue 1.
- Pracoyo A. B. examines the relationship between work rotation and nursing performance at Panti Waluyo Hospital in Surakarta in his article "Hubungan Rotasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga Keperawatan," published in *Jurnal Stikes Kusuma Husada*, 2014, volume 2, issue 6.
- Rudiansyah F. analyzes the influence of incentives, education level, and work duration on employee productivity in a case study at Hotel Pelangi Malang. This study was published in *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 2014, volume 2, issue 1.
- Sandi E. A. discusses the relationship between work rotation and nursing performance at RSUD Balung in Jember in his 2015 study published in *Jurnal Keperawatan Universitas Muhammadiyah Jember*, volume 2, issue 1.
- Walukow P. A. , Mandagi C. K. , and Rumayar A. A. investigate the connection between work duration, leadership, and nursing performance in the inpatient wards of the South Minahasa District General Hospital. Their findings were published in *KESMAS*, 2018, volume 7, issue 3.
- Finally, Widiensyah A. addresses the role of economics in education and the impact of education on economic development in "Peran ekonomi dalam pendidikan dan pendidikan dalam pembangunan ekonomi," featured in *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 2017, volume 17, issue 2, pages 207-215.