

ARTIKEL

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN
MELAYANI TERHADAP MOTIVASI KERJA
SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PERAWAT**

(Survei pada Perawat Rawat Inap di RSUD KPBS Pangalengan Kabupaten Bandung)

R. Santi Juniarti

NPM : 248.020.116

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS PASCASARJANA
UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG
2026**

ABSTRAK

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang memiliki intensitas interaksi paling tinggi dengan pasien selama proses pelayanan berlangsung, khususnya pada unit rawat inap. Oleh karena itu, kinerja perawat menjadi salah satu indikator penting dalam menentukan mutu pelayanan rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan melayani terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja perawat rawat inap di RSUD KPBS Pangalengan Kabupaten Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif. Data dikumpulkan melalui wawancara menggunakan kuesioner yang didukung observasi dan studi kepustakaan. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus dengan jumlah 70 perawat rawat inap sebagai responden. Pengumpulan data lapangan dilaksanakan pada tahun 2026. Analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan melayani, motivasi kerja, dan kinerja perawat berada pada kategori kurang baik. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan koefisien jalur 0,382, sedangkan kepemimpinan melayani berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien jalur 0,351. Secara simultan, budaya organisasi dan kepemimpinan melayani menjelaskan 61,50% variasi motivasi kerja. Motivasi kerja selanjutnya berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Secara parsial, budaya organisasi memiliki pengaruh lebih besar terhadap motivasi kerja dibandingkan kepemimpinan melayani.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Melayani, Motivasi Kerja, Kinerja Perawat

ABSTRACT

Nurses are healthcare professionals who have the highest intensity of interaction with patients throughout the healthcare delivery process, particularly in inpatient units. Therefore, nurses' performance is an important indicator of hospital service quality. This study aims to obtain empirical evidence regarding the effects of organizational culture and servant leadership on work motivation and their impact on the performance of inpatient nurses at RSU KPBS Pangalengan, Bandung Regency. The research employed descriptive and verificative analysis. Data were collected through interviews using questionnaires supported by observation and literature study. Saturated sampling or census sampling was used, involving 70 inpatient nurses as respondents. Field data collection was conducted in 2026. Data were analyzed using path analysis with SPSS. The results showed that organizational culture, servant leadership, work motivation, and nurses' performance were categorized as less favorable. Organizational culture had a positive and significant effect on work motivation with a path coefficient of 0.382, while servant leadership had a positive and significant effect with a path coefficient of 0.351. Simultaneously, organizational culture and servant leadership explained 61.50% of the variance in work motivation. Work motivation also had a positive effect on nurses' performance. Organizational culture had a greater partial influence on work motivation than servant leadership.

Keywords: Organizational Culture, Servant Leadership, Work Motivation, Nurses' Performance

RINGKESAN

Perawat téh mangrupa tanaga kaséhatan anu miboga inténsitas interaksi pangluhurna jeung pasien salila prosés palayanan lumangsung, hususna di unit rawat inap. Ku kituna, kinerja perawat jadi salah sahiji indikator penting dina nangtukeun kualitas palayanan rumah sakit. Ieu panalungtikan miboga tujuan pikeun meunangkeun bukti empiris ngeunaan pangaruh budaya organisasi jeung kapamingpinan ngaladénan kana motivasi gawé sarta pangaruhna kana kinerja perawat rawat inap di RSUD KPBS Pangalengan Kabupaten Bandung. Méthode panalungtikan anu digunakeun nyaéta analisis déskriptif jeung verifikatif. Data dikumpulkeun ngaliwatan wawancara ngagunakeun kuesioner anu dilengkepan ku observasi jeung studi pustaka. Téhnik sampling anu digunakeun nyaéta sampling jenuh atawa sensus kalayan jumlah réspondén 70 perawat rawat inap. Analisis data ngagunakeun analisis jalur. Hasil panalungtikan némbongkeun yén budaya organisasi, kapamingpinan ngaladénan, motivasi gawé, jeung kinerja perawat kaasup kana kategori kurang hadé. Budaya organisasi jeung kapamingpinan ngaladénan miboga pangaruh positif jeung signifikan kana motivasi gawé, sedengkeun motivasi gawé miboga pangaruh positif kana kinerja perawat. Sacara parsial, budaya organisasi miboga pangaruh anu leuwih gedé kana motivasi gawé dibandingkeun kapamingpinan ngaladénan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kapamingpinan Ngaladénan, Motivasi Gawé, Kinerja Perawat

I. PENDAHULUAN

Kesehatan merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia dan pembangunan kesehatan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan dituntut mampu memberikan pelayanan yang aman, profesional, efektif, dan berorientasi pada kebutuhan pasien. Dalam konteks tersebut, sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi rumah sakit karena sebagian besar proses pelayanan kesehatan melibatkan tenaga profesional secara langsung.

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang memiliki intensitas interaksi paling tinggi dengan pasien, khususnya pada unit rawat inap. Perawat bertanggung jawab terhadap berbagai aktivitas pelayanan selama 24 jam, sehingga kinerja perawat berkaitan erat dengan mutu pelayanan, keselamatan pasien, kepuasan pasien, dan citra rumah sakit. Kinerja yang optimal membutuhkan bukan hanya kompetensi teknis, tetapi juga lingkungan organisasi yang mendukung, kepemimpinan yang mampu memberdayakan, serta motivasi kerja yang memadai.

Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, keyakinan, dan pola perilaku yang berkembang dalam organisasi. Budaya yang kuat dan positif dapat memberikan arah perilaku, memperkuat kerja sama, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sebaliknya, budaya yang belum optimal dapat menghambat koordinasi, mengurangi keterikatan anggota, dan memengaruhi dorongan kerja. Schein dan Schein (2021) menempatkan budaya organisasi sebagai pola asumsi dan nilai yang dipelajari serta digunakan anggota organisasi dalam menghadapi berbagai persoalan.

Selain budaya organisasi, kepemimpinan melayani (*servant leadership*) menjadi pendekatan yang relevan dalam organisasi pelayanan kesehatan. Kepemimpinan melayani menempatkan kebutuhan pengembangan bawahan, perhatian, kepercayaan, dan pemberdayaan sebagai bagian penting dari perilaku pemimpin. Greenleaf (2019), Liden et al. (2018), serta Eva et al. (2019) menunjukkan bahwa *servant leadership* berkembang sebagai pendekatan kepemimpinan yang menekankan pelayanan kepada bawahan dan pengembangan mereka.

Motivasi kerja merupakan kekuatan psikologis yang mengarahkan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam pekerjaan keperawatan, motivasi dapat tercermin melalui kemauan menyelesaikan tugas, keinginan memberikan pelayanan berkualitas, kesediaan bekerja sama, pengembangan kompetensi, dan komitmen terhadap organisasi. McClelland menjelaskan kebutuhan berprestasi, berafiliasi, dan berkuasa sebagai kebutuhan yang dapat mendorong perilaku individu, sedangkan Ryan dan Deci (2020) menekankan pentingnya motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam perspektif *Self-Determination Theory*.

Pada RSUD KPBS Pangalengan Kabupaten Bandung, hasil penelitian menunjukkan adanya ruang perbaikan pada seluruh variabel penelitian. Budaya organisasi memiliki rata-rata 2,98, kepemimpinan melayani 2,96, motivasi kerja 2,89, dan kinerja perawat 2,90; seluruhnya berada pada kategori kurang baik. Pada tingkat dimensi, *people orientation* merupakan dimensi terendah pada budaya organisasi (2,86), pemberdayaan merupakan dimensi terendah pada kepemimpinan melayani (2,89), motif berkuasa/pengakuan terendah pada motivasi kerja (2,86), dan komitmen kerja terendah pada kinerja perawat (2,84). Kondisi tersebut menunjukkan perlunya pendekatan yang mengintegrasikan faktor organisasi dan psikologis.

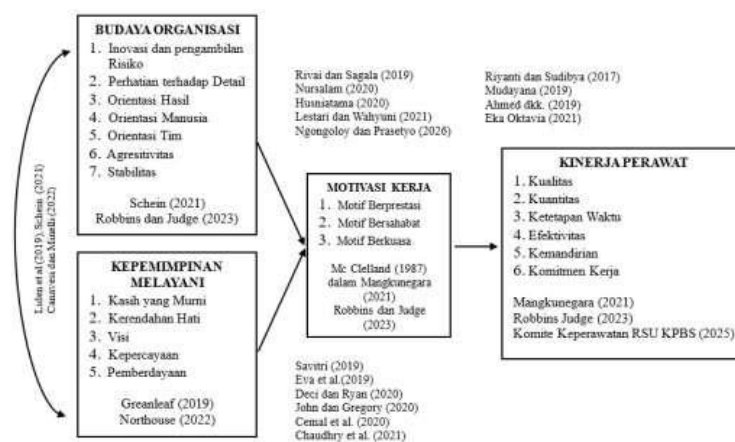
Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan melayani terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja perawat rawat inap di RSUD KPBS Pangalengan Kabupaten Bandung.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana kondisi budaya organisasi dan kepemimpinan melayani pada perawat rawat inap di RSUD KPBS Pangalengan Kabupaten Bandung?
2. Bagaimana kondisi motivasi kerja perawat rawat inap di RSUD KPBS Pangalengan Kabupaten Bandung?
3. Bagaimana kondisi kinerja perawat rawat inap di RSUD KPBS Pangalengan Kabupaten Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja perawat?
5. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan melayani terhadap motivasi kerja perawat?
6. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan melayani secara simultan terhadap motivasi kerja perawat?
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat?

II. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Kerangka penelitian menempatkan budaya organisasi (X1) dan kepemimpinan melayani (X2) sebagai variabel eksogen, motivasi kerja (Y) sebagai variabel intervening, dan kinerja perawat (Z) sebagai variabel endogen. Budaya organisasi menyediakan nilai dan norma yang menjadi konteks perilaku kerja, sedangkan kepemimpinan melayani memberikan dukungan, perhatian, kepercayaan, dan pemberdayaan. Kedua faktor tersebut dipandang dapat membentuk kondisi motivasional perawat. Motivasi selanjutnya berkaitan dengan kesungguhan, ketekunan, dan dorongan perawat dalam menjalankan tugas yang tercermin pada kinerja.



Gambar 1
Paradigma Penelitian

Hipotesis Penelitian

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap motivasi kerja perawat.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan melayani terhadap motivasi kerja perawat.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan kepemimpinan melayani secara simultan terhadap motivasi kerja perawat.
4. Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja perawat.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif dan verifikatif. Unit observasi adalah perawat rawat inap di RSUD KPBS Pangalengan Kabupaten Bandung. Populasi penelitian berjumlah 70 perawat rawat inap dan seluruhnya dijadikan responden dengan teknik sampling jenuh atau sensus. Pengumpulan data dilakukan pada tahun 2026 melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan studi kepustakaan. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan persepsi responden terhadap budaya organisasi, kepemimpinan melayani, motivasi kerja, dan kinerja perawat. Analisis verifikatif dilakukan menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan bantuan SPSS.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Rata-rata	Kategori	Dimensi/indikator yang perlu perhatian
Budaya Organisasi	2,98	Kurang baik	People orientation (2,86); perhatian pada kebutuhan dan kesejahteraan perawat
Kepemimpinan Melayani	2,96	Kurang baik	Pemberdayaan (2,89); kesempatan pengembangan dan bantuan saat menghadapi kesulitan
Motivasi Kerja	2,89	Kurang baik	Motif berkuasa/pengakuan (2,86); pengakuan atas hasil kerja dan kesempatan pengembangan
Kinerja Perawat	2,90	Kurang baik	Komitmen kerja (2,84); keinginan bertahan, keterlibatan aktif, dan efektivitas waktu

Hasil deskriptif memperlihatkan bahwa keempat variabel belum mencapai kategori baik. Budaya organisasi memperoleh rata-rata 2,98, kepemimpinan melayani 2,96, motivasi kerja 2,89, dan kinerja perawat 2,90. Temuan ini menunjukkan bahwa perbaikan kinerja tidak cukup diarahkan hanya pada target pekerjaan, tetapi perlu dimulai dari pembentukan lingkungan organisasi dan kondisi psikologis yang mendukung perawat.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Koefisien jalur sebesar 0,382 dengan t-hitung 4,028 dan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang dirasakan perawat, semakin tinggi kecenderungan motivasi kerja. Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 14,59%, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui keterkaitannya dengan kepemimpinan melayani sebesar 9,42%, sehingga total pengaruh sebesar 24,01%.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor penting dalam membentuk kondisi motivasional perawat. Budaya yang tercermin

melalui nilai, norma, kebiasaan, kerja sama, komunikasi, dan perhatian terhadap anggota dapat membentuk lingkungan yang mendukung munculnya motivasi. Hasil ini sejalan dengan Schein dan Schein (2021) mengenai peran budaya dalam membentuk perilaku anggota organisasi dan dengan temuan penelitian tentang budaya organisasi dalam konteks keperawatan yang dikaji dalam tesis.

3. Pengaruh Kepemimpinan Melayani terhadap Motivasi Kerja

Kepemimpinan melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan koefisien jalur 0,351, t-hitung 3,544, dan signifikansi 0,001. Pengaruh langsung sebesar 12,32%, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui keterkaitannya dengan budaya organisasi sebesar 9,42%, sehingga total pengaruh sebesar 21,74%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perilaku pemimpin yang memberikan perhatian, dukungan, kepercayaan, dan pemberdayaan berkaitan dengan kondisi motivasional perawat.

Dimensi pemberdayaan menjadi perhatian utama karena memperoleh nilai relatif rendah, yaitu 2,89. Dalam konteks keperawatan, pemberdayaan dapat diwujudkan melalui kesempatan menyampaikan pendapat, keterlibatan dalam evaluasi pelayanan, pengembangan kompetensi, tanggung jawab sesuai kemampuan, dan ruang untuk menyampaikan gagasan perbaikan. Temuan ini sejalan dengan literatur servant leadership yang menekankan pengembangan dan pemberdayaan bawahan (Liden et al., 2018; Eva et al., 2019; Canavesi & Minelli, 2022).

4. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Melayani secara Simultan terhadap Motivasi Kerja

Parameter	Nilai
R	0,784
R ²	0,615
Kontribusi simultan	61,50%
Kontribusi faktor lain	38,50%
F-hitung	53,58
F-tabel	3,13
Signifikansi	0,000

Secara simultan, budaya organisasi dan kepemimpinan melayani berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Nilai R sebesar 0,784 menunjukkan hubungan yang kuat, sedangkan R² sebesar 0,615 berarti 61,50% variasi motivasi kerja dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh kedua variabel tersebut. Sebesar 38,50% sisanya berkaitan dengan faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak seharusnya dipandang semata-mata sebagai tanggung jawab pribadi perawat, tetapi juga sebagai konsekuensi dari lingkungan organisasi dan perilaku kepemimpinan.

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja yang

dimiliki perawat, semakin baik kecenderungan kinerja yang ditunjukkan. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah berkaitan dengan kinerja yang belum optimal. Pada penelitian ini, motivasi kerja memperoleh rata-rata 2,89 dan kinerja perawat 2,90, keduanya berada pada kategori kurang baik.

Dimensi motivasi yang paling rendah adalah motif berkuasa atau pengakuan dengan nilai 2,86, terutama berkaitan dengan pengakuan terhadap hasil kerja. Sementara itu, dimensi kinerja terendah adalah komitmen kerja dengan nilai 2,84. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya sistem penghargaan, umpan balik, pengembangan profesional, dan penguatan keterikatan perawat terhadap organisasi. Temuan ini didukung oleh penelitian Celikturk Doruker et al. (2025) yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja individual perawat.

6. Pembahasan Integratif

Keempat variabel dalam penelitian ini membentuk rangkaian yang saling berkaitan. Budaya organisasi memberikan kerangka nilai dan norma, kepemimpinan melayani menerjemahkan nilai tersebut melalui perilaku pimpinan sehari-hari, motivasi kerja memberikan dorongan psikologis untuk menjalankan pekerjaan, dan kinerja merupakan manifestasi pelaksanaan tugas serta tanggung jawab perawat. Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja perlu dilakukan secara terintegrasi.

Temuan mengenai budaya organisasi dan kepemimpinan melayani juga dapat dijelaskan melalui Social Exchange Theory dan Self-Determination Theory. Dukungan, perhatian, kepercayaan, serta perlakuan positif dari organisasi dan pimpinan dapat membentuk respons kerja yang lebih positif. Pada saat yang sama, pemenuhan kebutuhan psikologis berupa otonomi, kompetensi, dan keterhubungan dapat mendukung motivasi yang lebih berkualitas. Holtan et al. (2024) dan Xiao et al. (2024) yang dibahas dalam tesis memberikan dukungan bahwa jalur motivasional dan kondisi psikologis dapat berperan dalam hubungan kepemimpinan dengan kinerja perawat.

V. KESIMPULAN

1. Budaya organisasi di RSUD KPBS Pangalengan Kabupaten Bandung berada pada kategori kurang baik dengan rata-rata 2,98. Area yang perlu mendapat perhatian terutama people orientation, termasuk perhatian terhadap kebutuhan dan kesejahteraan perawat.
2. Kepemimpinan melayani berada pada kategori kurang baik dengan rata-rata 2,96. Pemberdayaan merupakan dimensi yang perlu diperkuat, khususnya kesempatan pengembangan kemampuan dan dukungan ketika perawat menghadapi kesulitan.
3. Motivasi kerja berada pada kategori kurang baik dengan rata-rata 2,89. Aspek pengakuan terhadap hasil kerja dan kesempatan pengembangan kemampuan perlu mendapat perhatian.
4. Kinerja perawat berada pada kategori kurang baik dengan rata-rata 2,90. Komitmen kerja menjadi dimensi terendah, terutama terkait keinginan bertahan, keterlibatan aktif, dan efektivitas penggunaan waktu kerja.

5. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan koefisien jalur 0,382 dan total pengaruh 24,01%.
6. Kepemimpinan melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan koefisien jalur 0,351 dan total pengaruh 21,74%.
7. Budaya organisasi dan kepemimpinan melayani secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan menjelaskan 61,50% variasi motivasi kerja.
8. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Secara parsial, budaya organisasi lebih besar pengaruhnya terhadap motivasi kerja dibandingkan kepemimpinan melayani.

VI. SARAN

1. Manajemen RSUD KPBS Pangalengan perlu melakukan pemetaan kebutuhan perawat secara berkala melalui survei dan forum diskusi untuk menetapkan prioritas perbaikan beban kerja, fasilitas, kesejahteraan, dan penghargaan.
2. Pimpinan dan kepala ruang perlu menyusun program pengembangan kompetensi secara individual, menyediakan coaching, serta membuka forum komunikasi rutin agar perawat memperoleh bantuan ketika menghadapi kesulitan pekerjaan.
3. Rumah sakit perlu membangun sistem penghargaan yang transparan dan terukur berdasarkan pencapaian kerja, kedisiplinan, kualitas pelayanan, dan kontribusi perawat. Pengakuan dapat diberikan dalam bentuk apresiasi formal, sertifikat, kesempatan pelatihan, atau pengembangan karier.
4. Penguatan kinerja perlu dilakukan secara sistemik melalui budaya organisasi yang berorientasi pada manusia, kepemimpinan yang memberdayakan, motivasi, komunikasi terbuka, kerja tim, pengembangan kompetensi, dan evaluasi kinerja yang objektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, T. Y. (2018). Manajemen administrasi rumah sakit (Edisi kedua). UI-Press.
- Canavesi, A., & Minelli, E. A. (2022). Servant leadership: A systematic literature review and network analysis. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 34(3), 267–289. <https://doi.org/10.1007/s10672-021-09381-3>
- Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., van Dierendonck, D., & Liden, R. C. (2019). Servant leadership: A systematic review and call for future research. *The Leadership Quarterly*, 30(1), 111–132. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.07.004>
- Greenleaf, R. K. (2019). Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness (25th anniversary ed.). Paulist Press.
- Holtan et al. (2024). Penelitian mengenai jalur motivasional kepemimpinan, kebutuhan psikologis, motivasi, kinerja, dan keterikatan kerja pada perawat, sebagaimana dirujuk dalam tesis.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Zhao, H., & Henderson, D. J. (2018). Servant leadership: Development of a multidimensional measure and multilevel

- assessment. *The Leadership Quarterly*, 19(2), 161–177.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.01.006>
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2021). *Leadership roles and management functions in nursing: Theory and application* (10th ed.). Wolters Kluwer.
- McClelland, D. C. (1987). *Human motivation*. Cambridge University Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860.
<https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Schein, E. H., & Schein, P. A. (2021). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Jossey-Bass.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Xiao et al. (2024). Penelitian mengenai servant leadership, job autonomy, emotional exhaustion, dan in-role performance pada perawat, sebagaimana dirujuk dalam tesis.
- Celikturk Doruker et al. (2025). Penelitian terhadap 322 perawat bedah mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja individual, sebagaimana dirujuk dalam tesis.