



Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Employee Loyalty* terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Salak

The Influence of Perceived Organizational Support and Employee Loyalty on the Performance of Nurses at Salak Regional General Hospital (RSUD)

Siat Putri Kabeakan¹, Hilma Harmen²

^{1,2}Universitas Negeri Medan

Corresponding Author^{1*}: siatputrikabeakan@gmail.com

Abstrak

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan ditemukan adanya perawat yang kurang responsif terhadap kondisi pasien. Seperti saat adanya pasien yang datang dengan keadaan yang sudah parah, para perawat tidak langsung memberikan perawatan medis. Perawat cenderung bertele-tele dalam menjalankan prosedur kesehatan, apalagi pada pasien yang datang menggunakan BPJS. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Employee Loyalty* terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Salak. peneliti menggunakan jenis penelitian pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh perawat PNS di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Salak yang berjumlah 124 orang. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 94 perawat PNS. Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis adalah Observasi, Wawancara, Kuisisioner dan Dokumentasi. Hasil penelitian: 1) Variabel *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Salak, berdasarkan hal tersebut hipotesis pertama yang dirumuskan peneliti dapat diterima (H₁ diterima); 2) Variabel *employee loyalty* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Salak, berdasarkan hal tersebut hipotesis kedua yang dirumuskan peneliti dapat diterima (H₂ diterima); 3) Variabel *perceived organizational support* dan *employee loyalty* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Salak, berdasarkan hal tersebut hipotesis ketiga yang dirumuskan peneliti dapat diterima (H₃ diterima).

Kata Kunci: *Perceived Organizational Support*; *Employee Loyalty*; Kinerja Perawat.

Abstract

Based on the results of observations that have been carried out, it was found that there were nurses who were less responsive to the patient's condition. Like when a patient came in a serious condition, the nurses did not immediately provide medical care. Nurses tend to be long-winded in carrying out health procedures, especially for patients who came using BPJS. The purpose of this study was to analyze the Influence of Perceived Organizational Support and Employee Loyalty on the Performance of Nurses at the Salak Regional General Hospital (RSUD). The researcher used a quantitative approach research type. The population used was all civil servant nurses at the Salak Regional General Hospital (RSUD) totaling 124 people. The number of samples taken in this study was 94 civil servant nurses. The data collection techniques used by the author were Observation, Interviews, Questionnaires and Documentation. The results of the study: 1) The variable perceived organizational support has a positive and significant effect on the performance of employees at the Salak Regional General Hospital (RSUD), based on this the first hypothesis formulated by the researcher can be accepted (H₁ is accepted); 2) The



All Fields of Science J-LAS

Jurnal Penelitian

Available Online: <https://j-las.lemkomindo.org/index.php/AFoSJ-LAS/index>



employee loyalty variable has a positive and significant effect on the performance of nurses at Salak Regional General Hospital (RSUD), based on this, the second hypothesis formulated by the researcher can be accepted (H₂ is accepted); 3) The variables perceived organizational support and employee loyalty together have a positive and significant effect on the performance of Salak Regional General Hospital (RSUD), based on this, the third hypothesis formulated by the researcher can be accepted (H₃ is accepted).

Keywords: Perceived Organizational Support; Employee Loyalty; Nurse Performance.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting dalam mewujudkan keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung dalam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan (Triyono et al., 2023 :1), Sumber daya manusia menjadi elemen utama bagi setiap organisasi dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian, serta memiliki peran aktif untuk menciptakan keberhasilan tujuan organisasi. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibandingkan dengan sumber daya lain, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai. Sumber daya manusia yang cakap, mampu, dan terampil, belum menjamin produktivitas kerja yang lebih baik, apabila moral kerja dan kedisiplinannya rendah, hal ini mampu menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya (Ningsih et al., 2021 :1).

Dalam bidang pelayanan kesehatan, sumber daya manusia menjadi pemeran utama dalam menentukan kualitas layanan yang diberikan. Perawat sebagai pihak utama dalam pelayanan medis memiliki kewajiban besar dalam merawat pasien serta memastikan terpenuhinya standar pelayanan yang berlaku. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk memupuk kinerja perawat di rumah sakit.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan ditemukan adanya perawat yang kurang responsif terhadap kondisi pasien. Seperti saat adanya pasien yang datang dengan keadaan yang sudah parah, para perawat tidak langsung memberikan perawatan medis. Perawat cenderung bertele-tele dalam menjalankan prosedur kesehatan, apalagi pada pasien yang datang menggunakan BPJS. Hal ini akan menimbulkan rasa khawatir dan panik pada pasien dan keluarga pasien. Perawat lebih berkonsentrasi pada hal kecil dan tidak mendesak seperti mengisi dokumen atau prosedur rutin yang seharusnya ditunda. Selain itu, perawat menunggu konfirmasi terlebih dahulu dari pada dokter atau tim medis lainnya, padahal tindakan pertolongan pertama sudah seharusnya dilakukan. Sebagai tenaga medis yang loyal dan profesional, sudah seharusnya memahami pentingnya tindakan cepat dalam menangani keadaan darurat serta mengedepankan keselamatan pasien. Karyawan yang loyal cenderung lebih tanggap terhadap perubahan ditempat kerja, karyawan juga lebih siap untuk menyesuaikan diri dengan kondisi baru dan menawarkan solusi yang konstruktif (Sopian & Suwanto, 2020).

Studi sebelumnya yang dilakukan oleh (Muhamad & Manik, 2023) menunjukkan bahwa variabel *employee loyalty* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lumingkewas et al., 2019) menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Salak?

2. Apakah *employee loyalty* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Salak?
3. Apakah *perceived organizational support* dan *employee loyalty* secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Salak?

Kajian Pustaka

Kesuksesan sebuah organisasi tidak lepas dari yang namanya kinerja. Menurut (Mangkunegara dalam Budiyanto & Mochklas, 2020:7) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Prawiosentono dalam Budiyanto & Mochklas, 2020:10) berpendapat bahwa kinerja/ *performance* yaitu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab dalam suatu organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan (Mashun dalam Budiyanto & Mochklas, 2020:10) mengartikan bahwa kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan (*strategic planning*) suatu organisasi. Menurut (Tirtayasa & Ainanur, 2018), kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi, dimana untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Perceived organizational support adalah upaya mewujudkan kesejahteraan karyawan dan berbagai penghargaan yang dapat diberikan atas kontribusi dan evaluasi dari kinerja karyawan (Mufarrikah et al., 2020). Menurut (Neisyah et al., 2023), *perceived organizational support* merupakan semua tentang persepsi karyawan terhadap organisasi yang ditandai dengan sikap positif karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusinya dan mempedulikan kesejahteraan karyawan. Menurut (Rahmayani & Wikaningrum, 2022), *perceived organizational support* adalah persepsi yang dirasakan oleh karyawan terhadap seberapa besar organisasi, menghargai usaha dan kontribusi karyawan serta memberikan dukungan berupa promosi, peningkatan insentif, pemberian tunjangan atau asuransi dan motivasi. Dengan memberikan penghargaan kepada karyawan atas kontribusi mereka, perusahaan dapat membangun citra positif dimata karyawan. Hal ini akan memberikan dampak positif pada pengembangan dan kinerja karyawan di dalam organisasi.

Kesuksesan dan keberlangsungan hidup sebuah organisasi tercermin dari loyalitas karyawan. Menurut hasibuan (dalam Juwita & Khalimah, 2021:10) loyalitas adalah salah satu elemen yang digunakan dalam mengevaluasi karyawan, termasuk kesetiaan pada pekerjaan, posisi, dan organisasi mereka. Loyalitas karyawan adalah rasa kesetiaan atau tanggung jawab yang tinggi dari karyawan terhadap perusahaan sebagai bentuk dari apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya (Lestari & Stiaharti,

2024). Menurut (Marentek et al., 2021), loyalitas merupakan perasaan emosional yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja yang ditunjukkan dari sikap kesetiaan, ketaatan terhadap peraturan, kesadaran dan penuh tanggung jawab yang dimana tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam pelaksanaan tugas yang diberikan atasan kepada karyawan untuk mencapai sebuah target yang telah ditentukan. Loyalitas karyawan adalah sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik, dapat diartikan sebagai tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu dengan disertai penuh kesadaran dan tanggung jawab (Albasari et al., 2023).

Menurut (Febriana & Kustini, 2022), loyalitas karyawan bermula dari kontak perusahaan dengan karyawan di zona nyamannya, dan pada akhirnya loyalitas berasal dari orang-orang yang rela berkorban untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut (Supit et al., 2022) seorang karyawan dapat dikatakan loyal jika memiliki komitmen tinggi dalam mengembangkan organisasi tempat ia bekerja. Namun, karyawan akan meninggalkan organisasi jika merasa tidak puas dan tidak mempercayai organisasi tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Salak yang berlokasi di Jl. Raja David No. Ds. Boangmanalu, Kec.Salak, Kab. Pakpak Bharat Sumatra Utara 22272, Telp (0627)-7433. Waktu penelitian dilakukan kurang lebih 5 bulan lamanya. Terhitung mulai November 2024 sampai dengan Maret 2025. Penelitian yang digunakan untuk menyelidiki berbagai masalah dan fenomena. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh perawat PNS di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Salak yang berjumlah 124 orang. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 94 perawat PNS. Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis adalah Observasi, Wawancara, Kuisisioner dan Dokumentasi.

Uji instrumen dalam penelitian ini menjelaskan berbagai metode analisis yang akan diterapkan untuk menguji hipotesis dan mendukung tujuan penelitian. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yaitu analisis yang didasarkan pada numerik serta pengukuran variabel-variabel yang dianalisis, yang kemudian dijelaskan melalui perhitungan. Penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 26 untuk menganalisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum kuesioner digunakan, terlebih dahulu digunakan pengujian kevalidan dan kerealiabilisan. Kuesioner diuji kepada responden diluar sampel tetapi memiliki karakteristik yang sama. Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana pernyataan pada kuesioner dapat mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengamati bagaimana respon menanggapi kuesioner untuk menunjukkan situasi yang sebenarnya. Berdasarkan hasil uji validitas terhadap semua variabel pada penelitian ini diperoleh hasil semua data dinyatakan valid dan reliable.

Uji Normalitas

Uji normalitas data menentukan apakah data yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas juga menentukan apakah populasi data berdistribusi normal. Distribusi data harus normal atau mendekati normal untuk model regresi yang baik. Data ordinal, interval, dan rasio biasanya diukur dengan uji ini. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan sebagai langkah pertama untuk menghindari bias dalam hasil analisis regresi dan memastikan bahwa kesimpulan yang diambil berdasarkan data tersebut dapat dipertanggungjawabkan. Dalam uji normalitas ini digunakan uji *One Sample Kolmogrov Smirnov* dan grafik P plot. Dari hasil uji normalitas didapatkan bahwa semua data variabel dinyatakan normal dan dapat dilanjutkan untuk proses uji selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independent (Ghozali dalam Farizka et al., 2022). Untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi, maka perlu diuji multikolinearitas yaitu dengan cara melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) dan korelasi. Dari hasil uji multikolinearitas didapatkan bahwa semua data variabel dinyatakan normal dan dapat dilanjutkan untuk proses uji selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan kepengamatan yang lainnya (Ghozali dalam Farizka et al., 2022). Dari hasil uji heteroskedastisitas didapatkan bahwa semua data variabel dinyatakan normal dan dapat dilanjutkan untuk proses uji selanjutnya.

Hasil Uji Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila variabel independen dinaikkan/diturunkan (Sugiono, 2013). Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan hasil regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.741	3.864		3.297	.001
	PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT	4.708	.910	.419	5.177	.000
	EMPLOYEE LOYALTY	.402	.075	.431	5.325	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PERAWAT

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai konstanta sebesar dan untuk *Perceived Organizational Support* (nilai β_1) sebesar 4,708 dan *Employee Loyalty* (nilai β_2) sebesar 0,402.

Uji t (Parsial)

Berikut ini adalah hasil uji t dalam penelitian ini:

Tabel 2. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.741	3.864		3.297	.001
	PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT	4.708	.910	.419	5.177	.000
	EMPLOYEE LOYALTY	.402	.075	.431	5.325	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PERAWAT

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26.0

Dari tabel 4. dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat dengan $t_{hitung} = 5,177 > t_{tabel} = 1,661$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.
2. *Employee Loyalty* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat dengan $t_{hitung} = 5,325 > t_{tabel} = 1,661$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa *employee loyalty* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Dengan demikian, hipotesis alternatif (**H₁ dan H₂**) untuk kedua variabel ini **diterima**, yang menunjukkan bahwa secara individu *perceived organizational support* maupun *employee loyalty* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja perawat.

Uji F (Simultan)

F_{tabel} diperoleh dengan $df\ 2(n-k-1)$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel penelitian independent (X), diperoleh $94 - 2 - 1 = 91$ dan dapat nilai sebesar 3,097. Hasil dari uji F dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji F(Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1980.102	2	990.051	48.943	.000 ^a
	Residual	1840.802	91	20.229		
	Total	3820.904	93			

Sumber : Hasil olah data SPSS 16.0

Berdasarkan hasil uji F (simultan) yang ditunjukkan dalam tabel ANOVA diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 48,943 > F_{tabel} sebesar 3,097 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa variabel *Perceived Organizational Support* dan *Employee Loyalty* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Perawat. Dengan demikian, **Hipotesis 3 (H₃)** yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* dan *employee loyalty* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Salak **diterima**.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji *R Square* (R²) dilakukan untuk mengetahui sumbangan atau kontribusi antara variabel independen *Perceived Organizational Support* (X₁) dan *Employee Loyalty* (X₂) secara bersama-sama terhadap variabel dependen Kinerja Perawat (Y). Hasil uji koefisien determinasi (R²) ditunjukkan dengan angka *R Square* yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.508	4.49762

a. Predictors: (Constant), EMPLOYEE LOYALTY, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 16.0

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *R Square* (R²) sebesar 0,518 yang berarti variabel *Perceived Organizational Support* (X₁) dan *Employee Loyalty* (X₂) mampu memberikan kontribusi terhadap Kinerja Perawat (Y) sebesar 51,8% sementara sisanya sebesar 48,2% ditentukan oleh variabel-variabel lain diluar dari pada model penelitian ini.

4.5.3.1 Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa nilai t-hitung antara variabel *perceived organizational support* terhadap kinerja perawat sebesar 5.117 > 3.079 (nilai t-tabel), dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *perceived organizational support* terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Salak. **(H₁ Diterima)**

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta dapat menjelaskan bagaimana *Perceived Organizational Support* dan *Employee Loyalty* terhadap Kinerja Perawat. Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan mengenai penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Salak

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Salak, ditemukan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Nilai t-hitung sebesar 5.117 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$) ditemukan dalam penelitian ini, yang secara statistik mengkonfirmasi bahwa *perceived organizational support* memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja perawat. Selain itu, koefisien regresi sebesar 4.708 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada *perceived organizational support* akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 47,08%. Hal ini menegaskan bahwa dengan pengaruh yang besar, *perceived organizational support* berperan dalam mendukung kinerja perawat di RSUD Salak. Penelitian ini sejalan dengan temuan (Dewi & Wibawa, 2023) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi” yang menemukan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa besarnya keyakinan perawat bahwa *perceived organizational support* terhadap kesejahteraan perawat berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Beberapa hal yang termasuk dalam dukungan yang dirasakan oleh karyawan diantaranya adalah rasa keadilan, dukungan dari atasan, bantuan dari organisasi saat menghadapi kesulitan, dan adanya penghargaan sebagai bentuk perhatian terhadap kesejahteraan karyawan (Anggraini & Putri, 2020). Bagi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Salak, hasil dari penelitian ini menunjukkan pentingnya pengembangan *perceived organizational support* sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, *perceived organizational support* menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yang pada gilirannya meningkatkan kepercayaan perawat terhadap organisasi untuk meningkatkan kinerja mereka di rumah sakit.

2. Pengaruh *Employee Loyalty* Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Salak

Berdasarkan hasil penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Salak, *employee loyalty* memiliki dampak signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini didukung oleh hasil analisis data yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 5.325 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada dibawah batas signifikansi 0,05. Dengan kata lain, secara statistik *employee loyalty* memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja perawat. Koefisien sebesar 0,402 atau 40,2% menunjukkan bahwa *employee loyalty* berperan penting dalam meningkatkan kemampuan perawat dirumah sakit. Besarnya kontribusi ini mempertegas bahwa *employee loyalty* perawat memainkan peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja perawat. Sejalan dengan studi yang dilakukan oleh (Muhamad & Manik, 2023) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Firma Am Badar & Am Badar Jakarta Pusat”, yang juga menemukan bahwa *employee loyalty* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa *Employee Loyalty* memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja perawat, seperti yang terlihat dari perhitungan yang dilakukan. Bagi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Salak, temuan ini menunjukkan bahwa pentingnya mengembangkan dan meningkatkan *employee*

loyalty perawat sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia yang pada akhirnya mendorong meningkatkan kinerja perawat serta meningkatkan kualitas perawatan yang diberikan kepada pasien.

3. Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Employee Loyalty* Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Salak

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa *perceived organizational support* dan *employee loyalty* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, dengan nilai F-hitung sebesar 3.297 lebih besar dari F-tabel 3.097 dengan signifikansi $0.001 < 0.05$. Hal ini menguatkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi nyata terhadap kinerja perawat. Nilai R Square yang sebesar 0,518 menunjukkan bahwa pengaruh *perceived organizational support* dan *employee loyalty* terhadap kinerja perawat sudah tergolong tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, menyimpulkan bahwa pengaruh *perceived organizational support* dan *employee loyalty* terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Salak:

1. Variabel *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Salak, berdasarkan hal tersebut hipotesis pertama yang dirumuskan peneliti dapat diterima (H_1 diterima).
2. Variabel *employee loyalty* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Salak, berdasarkan hal tersebut hipotesis kedua yang dirumuskan peneliti dapat diterima (H_2 diterima).
3. Variabel *perceived organizational support* dan *employee loyalty* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Salak, berdasarkan hal tersebut hipotesis ketiga yang dirumuskan peneliti dapat diterima (H_3 diterima).

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian, maka saran yang dapat diberikan peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Salak

- a. Berdasarkan penelitian mengenai variabel Kinerja Perawat (Y) dapat diketahui bahwa kinerja perawat dalam hal pelayanan masih belum optimal. Hal tersebut ditandai dengan keperawatan yang diberikan belum tepat, perawat kurang berkontribusi mendukung kesejahteraan pasien. Saran yang dapat penulis berikan untuk meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Salak yaitu penting bagi manajemen rumah sakit dan perawat lebih berbenah untuk terus menjaga lingkungan rumah sakit yang nyaman dan mendukung kesejahteraan pasien. Ini dapat dicapai dengan menjaga kebersihan, kenyamanan ruangan serta menjalin komunikasi yang baik dengan pasien dan tim medis. Selain itu perawat juga perlu

diberikan pelatihan dengan akurat guna menciptakan keterampilan yang lebih baik dalam memberikan pelayanan keperawatan yang diberikan.

- b. Berdasarkan penelitian mengenai variabel *Perceive organizational support* (X_1) dapat diketahui bahwa *perceived organizational support* yang masih rendah ditandai dengan tidak adanya apresiasi dari organisasi atas pencapaian perawat dalam pekerjaan. Saran yang dapat penulis berikan untuk meningkatkan *perceived organizational support* dalam menunjang kesejahteraan perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Salak memberikan dukungan yang lebih nyata baik dalam hal pengembangan karir maupun kesejahteraan emosional yang bisa membantu meningkatkan rasa keterikatan perawat dengan organisasi. Dengan demikian, perawat akan merasa lebih termotivasi melakukan yang terbaik.
- c. Berdasarkan penelitian mengenai variabel *Employee Loyalty* (X_2) diketahui para perawat yang lebih mengutamakan kepentingan pribadi dari pada bekerja bersama tim. Saran yang dapat penulis berikan untuk meningkatkan *employee loyalty* perawat RSUD Salak adalah dengan memperkuat kerja tim, meningkatkan komunikasi antar rekan kerja, serta memberikan pelatihan yang mendukung pengembangan keterampilan kolaboratif.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja perawat seperti variabel disiplin kerja, pelatihan kerja, lingkungan kerja ataupun variabel lainnya yang berbeda dari penelitian ini sehingga menjadi sumber informasi baru bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adolfina, Lumingkewas, G., & Yantje Uhing. (2019). Impact Analysis Of Organizational Culture And Loyalty On The Employee Performance At Bank Sulut-Go Tomohon Branch Office. *EMBA*, 7(6), 3269–3278. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24209>
- Albasari, K., Nisa, I., & Mei Retno Adiwati. (2023). *Pengaruh Loyalitas Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pmp Unit Bobbin Jember* (Vol. 6, Issue 1). <https://doi.org/https://doi.org/10.37481/sjr.v6i1.616>
- Alda, P. C. C., Ernawati, E., Hidayatullah, D., Ayu, N. P., & Gunawan, A. (2023). Loyalitas Karyawan Terhadap Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 9(1), 2023. <https://doi.org/https://doi.org/10.24967/jmb.v9i1.1930>
- Alfiana, D. (2020). Peran Perceived Organizational Support Dan Psychological Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 8). <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p839-851>
- Alzoraiki, M., Ateeq, A., Marwan Milhem, & Mujeeb Al Absy. (2023). Impact of employee loyalty on job performance: Mediating role of job satisfaction on the example of Zain company, Bahrain. *Problems and Perspectives in Management*, 21(2), 470–481. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(2\).2023.44](https://doi.org/10.21511/ppm.21(2).2023.44)

- Anggraini, D., & Putri, F. R. (2020). Perceived Organizational Support dan Keterlibatan Kerja Pada Perawat Kontrak. In *Psychology Journal of Mental Health* (Vol. 2, Issue 2). <https://doi.org/https://doi.org/10.32539/pjmh.v2i2.38>
- Anggreni, D. (2022). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kesehatan* (Edisi Pertama). STIKes Majapahit Mojokerto.
- Azizah, M., Maidarti, T., Edi Wbowo, & Inti Nuswandari. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Saraka Mandiri Semesta Bogor. *Deviratif: Jurnal Manajemen*, 16, 127–145. <https://doi.org/10.24127/jm.v16i1.799>
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan: Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)* (Edisi Pertama). CV. AA. RIZKY.
- Charli, C. O., & Mahzum, M. (2023). Determinasi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Loyalitas Karyawan: Analisis Pengetahuan, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja (Studi Literature Review). *Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 2, 822–838. <https://doi.org/https://doi.org/10.36987/jumsi.v2i4.3725>
- Daruhadi, G., & Sopiati, P. (2024). *Pengumpulan Data Penelitian* (Vol. 3). <https://doi.org/https://doi.org/10.56799/jceki.v3i5.5181>
- De Aghna, A., Budi, S., Septiana, L., Elok, B., & Mahendra, P. (2024). Memahami Asumsi Klasik dalam Analisis Statistik: Sebuah Kajian Mendalam tentang Multikolinearitas, Heterokedastisitas, dan Autokorelasi dalam Penelitian. In *Jurnal Multidisiplin West Science* (Vol. 03, Issue 01).
- Dede, & Firmansyah, D. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114. <https://doi.org/10.55927>
- Dewi, N. P. A., & Wibawa, I. M. A. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(03), 450–459. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EEB.2023.v12.i03.p09>
- Diana, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 9). <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1205-1213>
- Farizka, S. B., Rofik, R., & Ernawati. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Timur Raya Lestari. *Fokus Manajemen Dan Bisnis*, 4, 17–31. <https://jurnal.uic.ac.id/fokus/article/view/106>
- Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of perceived organizational support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3). <https://doi.org/10.3390/JOITMC6030082>
- Juwita, K., & Khalimah, U. (2021). *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan* (Edisi Pertama).
- Kewuan, N. (2019). *Manajemen Kinerja Perawat* (Cetakan Pertama). Penerbit EGC.
- Khairunnisa, F. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Youth & Islamic Economic Journal* (Vol. 04). https://r.search.yahoo.com/_ylt=Awrxdn3y6FnRQIA4ITLQwx.

- Kumala, M., & Rusdianto, Y. (2024). The Influence of Career Development and Perceived Organizational Support (POS) on Employee Retention Through Employee Performance at PT. Graha Agung Perkasa. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, 3(4), 185–198. <https://doi.org/10.55927/fjmr.v3i4.8994>
- Kuncorowati, H., Rokhmawati, H. N., & Supardin, L. (2022). *The Effect Of Job Satisfaction And Employee Loyalty On Employee Performance*. <https://doi.org/https://doi.org/10.56107/penanomics.v1i3.50>
- Lestari, A. A., & Stiaharti, R. (2024). *The impact of gender mainstreaming and employee loyalty on employee performance*. <https://ip2i.org/jip/index.php/ema>
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, L. (2020). Influence Of Employee Involvement, Work Loyalty And Team Cooperation To Employee Performance. *DIMENSI*, 9, 17–34. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2316>
- Liu, W., Zhao, S., Shi, L., Zhang, Z., Liu, X., Li, L., Duan, X., Li, G., Lou, F., Jia, X., Fan, L., Sun, T., & Ni, X. (2020). Workplace violence, job satisfaction, burnout, perceived organisational support and their effects on turnover intention among Chinese nurses in tertiary hospitals: A cross-sectional study. *BMJ Open*, 8(6), 11. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2017-019525>
- Luthfiana, H., Astuti, D., Nanda Hanifah Putri, Nazwa Shyreen Alieviandy, Novita Syahidah Sari, & Nurul Aulia Pratama. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja). *Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199–214. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Marentek, G. N., Johnly, R., & Tatimu, V. (2021). Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan Hotel Peninsula Manado. In *Productivity* (Vol. 2, Issue 6). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/36188>
- Masyrurroh, A. J., Saputra, F., Bayu, P. D., Srirahayu, P. M., Nova, A. N., Tania, S. R., Ganis, A. M. P., Jumawan, J., & Hadita, H. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329–341. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.900>
- Mufarrikhah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Karyawan. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 6(2), 151–164. <https://doi.org/10.22146/gamajop.56396>
- Muhamad, M., & Manik, C. D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Firma Am Badar & Am Badar Jakarta Pusat. *Jurnal EMT KITA*, 7(2), 325–333. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i2.927>
- Murjani. (2022). Prosedur Penelitian Kuantitatif. *Cross-Border*, 1, 687–713. <https://journal.iaisambas.ac.id/index.php/Cross-Border/article/view/1141>
- Neysyah, S. N., Suwanto, H., & Kumalasari, F. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Damai Jaya Lestari Kec. Polinggona Kab. Kolaka). *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 1(2), 213–221. <https://doi.org/https://doi.org/10.47233/jakbs.v1i2.138>
- Nilasari, B. M. (2020). Pengaruh Loyalitas Kepada Supervisor (Loyalty To Supervisor) Terhadap Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Dan Intent To Stay. *Media Riset Bisnis & Manajemen*, 6(2), 133–152. <https://doi.org/10.25105/mrbm.v6i2.8143>

- Ningsih, S., Karyanto, B., Utami, F., MS, Z. M., & Sululing Siswandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Norawati, S., Yusup, Yunita, A., & Husein. (2021). Analysis Of The Work Environment And Workload And Their Effect On Employee Performance Of The Regional Revenue Agency (Bapenda) Kampar Regency. *Kajian Dan Penelitian Ilmiah*, XV(01), 95–106. <https://doi.org/https://doi.org/10.31869/mi.v15i1.2459>
- Nurohmat, R. R., & Muhiban, A. (2023). The Effect of Job Satisfaction and Employee Loyalty on Employee Performance at PT Gistex Textille Bandung (Case Study of Employee at PT Gistex Textille). *International Journal of Integrative Sciences*, 2(9), 1331–1348. <https://doi.org/10.55927/ijis.v2i9.5826>
- Pio, T. I., Pitoy, T. I., & Rumawas, W. (2020). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado)* (Vol. 1, Issue 4). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/30072>
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4>
- Puspitadewi, N. W. S., & Ubaydillah, H. I. (2022). The Relationship Between Perception Of Organizational Support And Employee Engagement In Employees Of Pt. X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(03), 557–571. https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrKHHw.2phn.wEA0F3LQwx;_ylu=Y29sbwNzZzMEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1739280190/RO=10/RU=https%3a%2f%2fejournal.unesa.ac.id%2findex.php%2fcharacter%2farticle%2fdownload%2f54496%2f43327/RK=2/RS=4Yqz.Z_lyIUINHZ9QWRue_6kxzA-
- Putri, I. R. R., Mahfud, Fitriana, D., & Fatma, S. F. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat dalam Keselamatan Pasien Di Unit Rawat Inap RSUD Penembahan Senopati*. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jmki.11.2.2023.166-174>
- Rahmayani, W. E., & Wikaningrum, T. (2022). Analisis Perceived Organizational Support, Dukungan Atasan Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19. *EKOBIS*, 23 (2), 1–15. <https://doi.org/DOI:10.30659/ekobis.23.2.71-85>
- Risnita, Asrula, Jailani, M. S., & Firdaus, J. (2023). *Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis*. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v7i3.10836>
- Sahara, M. R., Risnita, Syahran, J. M., & Siregar, I. (2023). *Jenis Penelitian Eksperimen dan Noneksperimen (Design Klausal Komparatif dan Design Korelasional)*. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v7i3.11128>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. KBM INDONESIA.
- Santoso, A. (2023). Rumus Slovin: Panecea Masalah Ukuran Sampe? *Jurnal Psikologi Universitas Sanata Dharma*, 4, 43. <https://doi.org/https://doi.org/10.24071/suksma.v4i2.6434>
- Selviana, L., Afgani, W., & Siroj, R. A. (2024). Correlational Research. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4, 5118–5128. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

- Setyaningrum, R. P., Soelistya, D., Desembrianita, E., Noor, A., & Salamah, U. (2022). *Buku Ajar: Evaluasi Kinerja* (Edisi Pertama). Nizamia Learning Center.
- Simbolon, S. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hotel Citi Inn Medan. In *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 1, Issue 1). <https://doi.org/https://doi.org/10.37985/feagt626>
- Sopian, & Suwanto. (2020). Pengaruh daya tanggap terhadap loyalitas pelanggan (Pada Nasabah Tabungan PT.BPR Sumber Pangasean Bandar Jaya). In *Sopian Jurnal Manajemen Magister* (Vol. 04, Issue 01). https://lib.ummetro.ac.id/index.php/etd/index.php?p=show_detail&id=8407
- Sunarto, S. (2020). *MONOGRAF:Peran Perceived Organizational Support dan Organizational Commitment dalam Model Kinerja SDIDTK* (Edisi Pertama).
- Tahir, R., & Igra, s. (2020). Analisis Beban Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Di Rsu Bahteramas Sulawesi Tenggara (Vol. 6, Issue 1). <http://jurnal.poltekkesmamuju.ac.id/index.php/m>
- Tirtayasa, S., & Ainanur. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Triyono, A., Saputra, R. M. I., Hairuddin, A., Afriaris, S., & Rahayu, T. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Eureka Media Aksara.
- Wardah, Usman, S., & Wardani, E. (2020). An Evaluation of Patient Satisfaction with Nursing Care: A Qualitative Study in an Indonesian Hospital. *Ethiopian Journal of Health Sciences*, 30(6), 1011–1016. <https://doi.org/10.4314/ejhs.v30i6.20>
- Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 19(1), 32–40. <https://doi.org/10.31294/jp.v17i2>
- Wulandari, S., Ratnsari, S. L., & Moch, A. H. (2022). Perceived Organizational Support, Human Relations, Competence, And Work Discipline On Employee Performance. *DIMENSI*, 11, 115–126. <https://doi.org/DOI:10.33373/dms.v11i1.3958>
- Yanti, L. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Aspek Kepribadian Diri. In *AKADEMIK Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis* (Vol. 1, Issue 1). <https://ojs.pseb.or.id/index.php/jmeh/article/view/113>
- Yuniardi, M. S., Mufarrikkah, J. L., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Karyawan. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 6(2), 151–164. <https://doi.org/10.22146/gamajop.56396>
- Yusuf, M., & Lukiyana. (2022). The Effect of Collective Bargaining Agreement and Perceived Organizational Support on The Performance of PT Internusa Caterindo's Employees During the Covid-19 Pandemic Moderated Organizational Commitment. *Business Management Journal*, 18, 61–74. <https://doi.org/10.30813/bmj>
- Zainaro, M. A., Wulandari. Elpi, & Kusumaningsih, D. (2023). Kunci Sukses Meningkatkan Kepuasan Pasien dengan Kinerja dan Komunikasi Perawat. *Malahayati Nursing Journal*, 5(12), 4093–4104. <https://doi.org/10.33024/mnj.v5i12.10812>