

# Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Manajemen Rumah Sakit

Candra Mizwar  
Universitas Sangga Buana YPKP

Dety Mulyanti  
Universitas Sangga Buana YPKP

Alamat: Jl. PHH Mustofa No.41 Bandung, Jawa Barat.

**Abstract:** *Based on the Regulation of the Minister of Health of the Republic of Indonesia No. 72 of 2016, a hospital is an individual health service facility that provides inpatient and outpatient care, therefore quality services that must be fulfilled by hospitals. One of the efforts to improve the quality of service to the community is to improve the performance of the hospital professionally and independently. This study uses a literature review study approach using several sources selected based on inclusion and exclusion criteria that have been set by researchers. that: 1) Leadership style affects management performance. 2) Communication affects Management performance.*

**Keywords:** *Leadership Style, Management Performance, Communication*

**Abstrak:** Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan RI No 72 Tahun 2016, rumah sakit merupakan suatu fasilitas pelayanan kesehatan perorangan yang menyediakan rawat inap dan rawat jalan, oleh karena itu pelayanan yang berkualitas yang harus dipenuhi oleh rumah sakit. Salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat adalah meningkatkan kinerja rumah sakit secara profesional dan mandiri. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur review dengan menggunakan beberapa sumber yang dipilih berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan peneliti. bahwa : 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja manajemen. 2) Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja Manajemen.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kinerja Manajemen, Komunikasi

## LATAR BELAKANG

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan RI No 72 Tahun 2016, rumah sakit merupakan suatu fasilitas pelayanan kesehatan perorangan yang menyediakan rawat inap dan rawat jalan, oleh karena itu pelayanan yang berkualitas yang harus dipenuhi oleh rumah sakit. Salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat adalah meningkatkan kinerja rumah sakit secara profesional dan mandiri.

---

*Received Maret 27, 2023; Revised April 27, 2023; Mei 03, 2023*

\* Candra Mizwar

Kinerja merupakan kerja seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Adapun yang menjelaskan bahwa Kinerja adalah suatu evaluasi terhadap kualitas kerja dibandingkan dengan standar yang ditetapkan dalam kurun waktu tertentu (Kurniadi, 2013). Hasibuan (2016) memaparkan perihal kinerja sebagai hasil atau prestasi kerja yang individu atau sekelompok individu capai selama menjalankan tugas yang menjadi pertanggungjawabannya berdasarkan kecakapan, pengalaman, keseriusan, dan meluangkan waktu.

Yandri dkk (2022) memaparkan bahwa gaya kepemimpinan seseorang dapat berdampak bagi kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja akan berdampak pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah perasaan positif terkait pekerjaan pada diri seseorang yang menjadi hasil dari evaluasi karakteristik (Robbins & Judge, 2013). Kepuasan kerja berupa perasaan dan sikap seseorang terhadap pekerjaannya baik secara positif maupun negatif. Apabila positif maka dapat dinyatakan bahwa karyawan puas atas pekerjaannya, dan sebaliknya.

Komunikasi merupakan aktivitas yang sangat penting dalam kehidupan kita. Melalui komunikasi manusia dapat berkembang, karena mereka saling berinteraksi atau berhubungan dengan manusia lain dalam kehidupannya. Berbagai media menjadi alat komunikasi baik secara konvensional maupun elektronik sebagai alat pembawa pesan. Komunikasi dalam dunia kerja merupakan hal yang penting mempengaruhi kemajuan perusahaan. Keterbukaan dan kejujuran kebijakan dalam berkomunikasi harus dibangun oleh pimpinan dan diterima oleh setiap pekerja. Mulyono dkk (2022) memaparkan bahwa komunikasi berdampak besar dan menguntungkan kinerja karyawan/staf. Bahwa peningkatan kontak komunikasi organisasi mengarah pada peningkatan kinerja suatu organisasi.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **1. Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan kerja seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Adapun yang menjelaskan bahwa Kinerja adalah suatu evaluasi terhadap kualitas kerja dibandingkan dengan standar yang ditetapkan dalam kurun waktu tertentu (Kurniadi, 2013). Kinerja merupakan hasil kerja, prestasi kerja, atau pelaksanaan kerja selama menjalankan tugas berdasarkan instruksi yang diberikan yang dilandaskan pada waktu, kesungguhan, pengalaman, dan kompetensi. Salah satu upaya dalam meningkatkan

kualitas pelayanan terhadap masyarakat adalah meningkatkan kinerja rumah. Maka ada keterkaitannya antara kinerja karyawan dengan kualitas sebuah rumah sakit. Kinerja pegawai sudah didefinisikan secara jelas, dengan menekankan karakteristik yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja individu dan organisasi sangat bergantung pada semua aktivitas organisasi, kebijakan, prosedur, teknik manajemen pengetahuan, dan keterlibatan karyawan, menurut Anitha (2013). Berikut ini adalah indikator kinerja menurut Afandi (2018) yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Kapasitas hasil kerja, yaitu semua satuan ukuran terkait jumlah hasil kerja yang dapat berupa angka atau satuan lain.
2. Mutu hasil kerja, yaitu semua satuan ukuran terkait kualitas hasil kerja yang berupa angka atau satuan lain.
3. Efisiensi selama menjalankan tugas, yaitu bermacam sumber daya yang dimanfaatkan maupun tetap menghemat biaya.

## **2. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja berupa perasaan dan sikap seseorang terhadap pekerjaannya baik secara positif maupun negatif. Apabila positif maka dapat dinyatakan bahwa karyawan puas atas pekerjaannya, dan sebaliknya apabila negatif maka dapat dinyatakan bahwa karyawan tidak puas atas pekerjaannya. Menurut Robbins & Judge (2012) bahwa untuk mengukur kepuasan kerja didasarkan pada 5 indikator, antara lain:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan; yaitu rasa puas yang diperoleh ketika karyawan menjalankan pekerjaan yang bersesuaian dengan minat dan kemampuannya.
2. Kepuasan terhadap imbalan; yaitu ketika karyawan menilai upah atau gaji yang ia terima bersesuaian dengan pekerjaan yang dijalankan dan berimbang dengan karyawan lainnya yang bekerja di satu perusahaan.
3. Kepuasan kepada pengawasan pimpinan, yaitu ketika pegawai menilai bahwa atasannya dapat membantu secara teknis dan juga dapat memotivasinya untuk bekerja dengan optimal.
4. Kesempatan promosi; kesempatan mengenai jenjang karier karyawan guna mendapat jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi.
5. Kepuasan terhadap rekan kerja; kepuasan karyawan atas rekan kerjanya yang dapat membantu secara teknis dan dapat memberikan dukungan sosial.

### **3. Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi untuk keberhasilan organisasi. Suatu organisasi atau perusahaan tidak mungkin lepas dari keberadaan seorang pemimpin. Seorang pemimpin dalam organisasi memegang peran yang sangat penting supaya organisasi dapat berkembang dan kegiatan yang dilaksanakan lebih terarah, sehingga pencapaian tujuan dapat diwujudkan. Menurut T. Hani Handoko (1996) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Gaya kepemimpinan menurut Kartini Kartono (2005) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin dalam bekerja dengan melalui orang lain seperti dipersesipkan orang-orang. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain dan tidak semestinya suatu gaya lebih baik atau lebih jelek daripada gaya kepemimpinan yang lainnya. Menurut Goleman (2004:24), ada empat gaya kepemimpinan yang menghasilkan resonansi, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan visioner, pemimpin visioner mengartikulasikan kemana kelompok berjalan, tetapi bukan bagaimana cara mencapai tujuan membebaskan orang untuk berinovasi, bereksperimen, dan menghadapi resiko yang sudah di perhitungkan.
2. Gaya kepemimpinan pembimbing : seni memimpin perorangan, pemimpin melakukan perbincangan mendalam dengan seorang pengawal, yang membahas hal-hal yang lebih dari sekedar persoalan sehari-hari dan menjelajahi kehidupan seseorang, termasuk impian-impian, tujuan hidupnya dan harapan kariernya.
3. Gaya kepemimpinan afiliasi: pembangun relasi, dipakai ketika pemimpin berusaha untuk membangun resonansi pada semua situasi, tetapi perlu diterapkan ketika pemimpin berusaha meningkatkan harmoni tim, meningkatkan moral, memperbaiki komunikasi dan memperbaiki kepercayaan yang pernah putus di dalam sebuah organisasi.
4. Gaya Kepemimpinan demokratis, kepemimpinan demokratis akan sangat bermanfaat untuk memancing ide-ide tentang cara terbaik bagaimana pelaksanaan suatu pekerjaan. Pemimpin harus terbuka terhadap segala sesuatu berita baik maupun berita buruk dan harus membuat orang merasa aman berbicara, tidak ada masalah yang tidak dapat diselesaikan jika kita mau terbuka terhadap ide-ide.

#### **4. Komunikasi**

Komunikasi merupakan aktivitas yang sangat penting dalam kehidupan kita. Melalui komunikasi manusia dapat berkembang, karena mereka saling berinteraksi atau berhubungan dengan manusia lain dalam kehidupannya. Menurut Gibson dan Ivan (2012) komunikasi merupakan proses mengirim pesan atau informasi baik melalui verbal atau nonverbal. Robbins (2013) mengemukakan komunikasi dapat mendukung penyampaian motivasi dan informasi melalui pemberian penjelasan pada karyawan mengenai hal-hal yang wajib dijalankan, seberapa baik pekerjaan yang mereka jalankan, serta segala sesuatu yang bisa dilaksanakan agar capaian kerja kian optimal

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi *literatur review* dengan menggunakan beberapa sumber yang dipilih berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan peneliti. Kriteria inklusi pada penelitian ini yaitu Sumber *literature* memiliki populasi penelitian yaitu pada tempat penelitian di Rumah Sakit. Tidak ada intervensi di dalam jurnal, Tidak ada komparasi pada jurnal. Hasil penelitian dari jurnal menjelaskan tentang kinerja rumah sakit, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja serta pengaruh komunikasi terhadap kinerja pelayanan kesehatan di pelayanan Rumah Sakit, Metode penelitian meliputi kualitatif dan kuantitatif. Tahun publikasi sumber *literature* yang diambil yaitu 5 tahun terakhir antara tahun 2018 sampai dengan 2023, Sumber *literature* menggunakan bahasa Inggris atau Indonesia. Sumber *literature* memiliki populasi penelitian yang bekerja di pelayanan kesehatan atau Rumah Sakit. Metode penelitian tidak terbatas dengan metode apapun.

#### **HASIL**

Hasil penelusuran *data base* diperoleh sejumlah 66 Artikel. Selanjutnya dilakukan pengecekan duplikasi apakah ada duplikasi atau tidak. Kemudian pengulas lakukan *screening* judul serta abstrak sehingga didapatkan 9 artikel yang sesuai dengan topik serta dilakukan *review*. Artikel yang diperoleh kemudian dimasukkan kedalam tahap selanjutnya yaitu penelaahan *full-text* berdasarkan kriteria inklusi yang telah ditetapkan oleh pengulas, kemudian dikaji kualitasnya dan disintesis dalam *literature review* ini.

**Tabel 1. Artikel Yang Di Review**

| No | Judul Artikel                                                                                                                                                                                       | Author dan Tahun               | Metode                                    | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Pengaruh Proses Pengendalian Manajemen dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial                                                                                                            | Irma Suci Laswati - 2021       | verifikatif dengan pendekatan kuantitatif | Proses pengendalian manajemen berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial, sedangkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 2  | Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Manajemen Kepala Ruang Terhadap Kinerja Dokumentasi Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit X Jakarta                                                          | Eleonora Nataline dkk - 2020   | Kuantitatif dan <i>cross-sectional</i>    | Kepemimpinan transformasional, manajemen kepala ruang, faktor demografi (usia, lama kerja, pendidikan, jenis kelamin) secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dokumentasi asuhan keperawatan.                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 3  | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening ( <i>Literature Review</i> Manajemen Sumber Daya Manusia) | Yandri Dems de Haan dkk - 2022 | Kualitatif dan Kajian Pustaka             | Gaya kepemimpinan berdampak bagi kepuasan kerja; Motivasi berdampak bagi kepuasan kerja; Budaya organisasi berdampak bagi kepuasan kerja; Gaya kepemimpinan berdampak bagi kinerja karyawan; Motivasi berdampak bagi kinerja pegawai ; Budaya organisasi berdampak bagi kinerja pegawai; Gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi berdampak secara bersamaan bagi kepuasan kerja; Gaya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi berdampak secara bersamaan bagi kinerja karyawan. |
| 4  | Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan                                                                                                                                                               | Eka Eriyanti dkk - 2021        | Kuantitatif                               | Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

|   |                                                                                                                                                                                                                  |                           |                        |                                                                                                                                                                                                                                                         |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   | Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Guru                                                                                                                                                                          |                           |                        | dan manajemen konflik secara parsial maupun bersama-sama terhadap kinerja guru.                                                                                                                                                                         |
| 5 | Pengaruh Komunikasi dan Manajemen Hubungan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Panin Dubai Syariah Cabang Medan                                                                                     | Anggia Sari Lubis - 2016  | Deskriptif Kuantitatif | Komunikasi dan manajemen hubungan karyawan, memiliki nilai positif. Variabel manajemen hubungan karyawan berpengaruh paling besar dibandingkan variabel komunikasi sebesar.                                                                             |
| 6 | Pengaruh Penerapan TQM ( <i>Total Quality Manajemen</i> ) , Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau | M. Ikmal - 2020           | Kuantitatif            | Variabel Total Quality Management, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi dapat mempengaruhi atau dapat menjelaskan variasi terhadap Kinerja Manajerial sebesar 94,4%. Sedangkan sisanya 5,6% dipengaruhi variabel independen lain. |
| 7 | Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)                 | Mulyono Burhan dkk - 2022 | Kuantitatif            | Komunikasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja berdampak positif maupun krusial secara simultan bagi kinerja karyawan. Komunikasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja berdampak positif maupun krusial secara simultan bagi kepuasan kerja                |
| 9 | Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)                                                                                                | Dyah Pratiwi dkk - 2023   | Kuantitatif            | Pelatihan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja mempengaruhi akan Kinerja Karyawan di suatu perusahaan. Sehingga apabila karyawan tidak diberikan pelatihan                                                                                                   |

(training), kurangnya komunikasi yang terjalin antar sesama karyawan atau antara karyawan dan atasan, serta tidak diterapkannya disiplin kerja, maka kinerja karyawan di suatu perusahaan akan mengalami penurunan dan akan berakibat menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

---

## **PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja**

Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas keberhasilan organisasi. Jadi dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi untuk keberhasilan organisasi. maka dari itu, gaya kepemimpinan sangat erat hubungannya dengan kinerja, yang dimana gaya kepemimpinan seorang manajer akan berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Sesuai dengan penelitian Irma Suci Laswati (2021) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Penelitian-penelitian selanjutnya diperkuat oleh Yandri Dems de Haan dkk (2022) bahwa gaya kepemimpinan berdampak bagi kinerja karyawan dan kepuasan karyawan. Sejalan dengan penelitian M. Ikmal (2020) Variabel Total Quality Management, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi dapat mempengaruhi atau dapat menjelaskan variasi terhadap Kinerja Manajerial sebesar 94,4%. Sedangkan sisanya 5,6% dipengaruhi variabel independen lain.

### **2. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja**

Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja. Komunikasi yang efektif merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dengan memperhatikan komunikasi, baik komunikasi ke atas maupun ke bawah. Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, apabila Komunikasi dipersepsikan baik oleh semua pihak rumah sakit maka ini akan dapat meningkatkan kualitas dengan mengemukakan bahwa Komunikasi membantu perkembangan dengan menjelaskan tugas, apa yang harus dilakukan, bagaimana standar yang harus diterapkan dan lain-lain.

Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh: (Eka Eriyanti dkk, 2021), (Anggia Sari Lubis, 2016), (Mulyono Burhan dkk, 2022), dan (Dyah Pratiwi dkk, 2023).

## **KESIMPULAN**

Dapat disimpulkan dari penelitian-penelitian sebelumnya bahwa : 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja manajemen. 2) Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja Manajemen.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Adiputra, I. M. P., Gani, L., Rossieta, H., & Hermawan, A. A. (2019). Pengaruh Misfit Ketidapastian Bisnis yang Dipersepsikan dengan Levers of Control Terhadap Kinerja
- Asari, A. R. (2018). Perancangan Sistem Informasi Akuntansi Pembelian Pada PT Khomsah Khalifah Dengan Menggunakan Software PHP dan MySQL @Is The Best: Accounting Information Systems and Information Technology Business Enterprise, 3(1), 249–261.
- Abd-elrhman, E. S. A., & Abd-allah, N. A. 2018. Transformational Leadership Educational Program for Head Nurses and its Effect on Nurses 'Job Performance, 7(4), 127–136. <https://doi.org/10.11648/j.ajns.20180704.13>
- Busro. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group
- Cahyati, E. (2017). Hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Tangerang. Jurnal Pendidikan, Volume 3, Nomor 2, Mei 2018-P ISSN:2526-4235-E-ISSN: 2527-6794.
- Cooper, Donald R, Pamela Schlinder . 2006. Metode Riset Bisnis . Jakarta : Media Global Edukasi
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Konopaske, R. 2011. Organizations: Behavior, structure, Processess. (14 th. Ed). McGraw-Hill Education
- Ghozali, Imam . 2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Danim, S. (2009). Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gani., A. A., 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Bisma J Manaj. ;5(1):9-16.
- Hasibuan, H. Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kurniadi, A. (2014). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Bank Bengkulu). Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Pamungkas T. K. (2015). Pengaruh total quality manajemen terhadap kinerja manajerial ( studi empiris di perusahaan daerah pasar raya). Jurnal akuntansi universitas surabaya.
- Saputra, F. (2021). Leadership , Communication , And Work Motivation In Determining The Success Of Professional Organizations. Journal of Law Politic and Humanities, 1(2), 59–70.
- Sudiantini, D., & Saputra, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. Formosa Journal of Sustainable Research (FJSR), 1(3), 467–478.

- Supriyono, A. (2017). Meliala, and Sri Kusumadewi, “Evaluasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit Dengan Metode Hot Fit Di Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher Jambi,” *J. Sist. Inf. Kesehatan Masyarakat*
- Turere, Verra Nitta. 2013. “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey.” *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 1(3): 10–19.
- Undang-Undang No. 44 tahun 2009 Tentang Rumah Sakit
- Wahyuni, T., Parasetorini, A. (2019). Metode HOT FIT Untuk Mengukur Tingkat Kesiapan SIMRS Dalam Mendukung Implementasi E-Health. *Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan Indonesia (JMIKI)*
- Yuliantari, Kartika, and Ines Prasasti. 2020. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta.” *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen* 4(1): 76–82.
- Yusnandar, Willy. 2021. “Effect of Communication and Work Discipline on Employee Performance at PT. Means of Agro Nusantara Medan North Sumatra (Head Tank Rental Services).” *Jicp* 4(2): 536–46.