
**DETERMINASI SOSIAL LINGKUNGAN KERJA DAN EPIDEMIOLOGI MANAJERIAL:
TINJAUAN LITERATUR DAMPAK KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA MELALUI MEDIASI KEPUASAN KERJA PERAWAT DI
RSUD PROVINSI NTB**

Oleh

Nursini Juiban Hadi¹, Yuly Peristiowati²

^{1,2}Universitas Strada Indonesia

Email: ¹nursinijuiban@gmail.com

Article History:

Received: 01-02-2026

Revised: 20-02-2026

Accepted: 02-03-2026

Keywords:

Transformational
Leadership,
Motivation, Job
Satisfaction, Nurse
Performance,
Managerial
Epidemiology.

Abstract: *Background: Nurse performance at RSUD Provinsi NTB is a fundamental pillar of public healthcare quality. However, this performance is influenced by complex factors involving social determinants of the work environment and leadership patterns. Objective: This study aims to analyze the influence of transformational leadership and motivation on nurse performance through the mediation of job satisfaction within a managerial epidemiology perspective. Methods: This study employed a Systematic Literature Review (SLR) method. The literature search was conducted via Scopus and Google Scholar databases covering the period 2014-2024. Article selection followed strict inclusion and exclusion criteria, resulting in 10 relevant real-world articles. Results: Findings indicate that transformational leadership and motivation have a significant positive impact on performance. Job satisfaction was identified as a crucial mediating variable; without adequate job satisfaction, the impetus from leadership and motivation fails to achieve optimal performance outcomes. Managerially, the work environment acts as a primary determinant that must be managed to prevent an "epidemic" of productivity decline. Conclusion: Strengthening transformational leadership at the ward head level and enhancing intrinsic motivation are highly recommended to improve nurse performance at RSUD Provinsi NTB by fostering stable job satisfaction*

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan di era modern menuntut standar profesionalisme yang tinggi, di mana rumah sakit bukan sekadar penyedia layanan medis, melainkan ekosistem kompleks yang dipengaruhi oleh dinamika determinasi sosial lingkungan kerja. RSUD Provinsi NTB, sebagai pusat rujukan utama di wilayah Nusa Tenggara Barat, menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan mutu pelayanan di tengah meningkatnya ekspektasi masyarakat. Kinerja perawat menjadi garda terdepan dalam menentukan keberhasilan klinis dan keselamatan pasien. Menurut Nursalam (2020), optimalisasi kinerja tenaga kesehatan

merupakan determinan utama dalam mencapai standar akreditasi dan kepuasan pasien yang berkelanjutan.

Pentingnya membahas topik ini terletak pada integrasi antara aspek sosial lingkungan kerja dengan konsep epidemiologi manajerial. Epidemiologi manajerial memandang bahwa masalah kinerja bukan hanya fenomena individu, melainkan hasil dari interaksi berbagai variabel organisasi yang saling berkaitan. Dalam konteks RSUD Provinsi NTB, lingkungan kerja yang kondusif secara sosial dan psikologis sangat diperlukan untuk meminimalisir tingkat stres kerja dan *turnover* perawat. Robbins & Judge (2018) menegaskan bahwa perilaku organisasi yang sehat berakar pada bagaimana struktur kepemimpinan mampu mengelola sumber daya manusia di tengah tekanan lingkungan yang tinggi.

Kepemimpinan transformasional muncul sebagai variabel kunci yang mampu mengubah budaya kerja stagnan menjadi dinamis. Kepemimpinan ini bukan sekadar memberi perintah, melainkan menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk melampaui kepentingan pribadi demi tujuan organisasi. Bass & Riggio (2006) menyatakan bahwa pemimpin transformasional memberikan perhatian individual dan stimulasi intelektual yang sangat penting bagi perawat yang bekerja dalam situasi penuh risiko. Di RSUD Provinsi NTB, pola kepemimpinan ini diharapkan mampu menjembatani kesenjangan antara kebijakan manajemen dan implementasi teknis di bangsal perawatan.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja merupakan motor penggerak internal yang menentukan intensitas dan ketekunan perawat dalam menjalankan tugas. Motivasi bukan hanya soal kompensasi finansial, tetapi juga pengakuan dan aktualisasi diri. Berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg, faktor motivator seperti prestasi dan tanggung jawab berbanding lurus dengan peningkatan kinerja jangka panjang. Dalam lingkungan RSUD yang padat jadwal, menjaga motivasi perawat adalah tantangan manajerial yang harus dipecahkan agar kualitas asuhan keperawatan tidak mengalami degradasi.

Namun, hubungan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja seringkali tidak bersifat langsung, melainkan dimediasi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah respons afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Luthans (2011) berpendapat bahwa karyawan yang puas cenderung lebih produktif dan memiliki komitmen organisasional yang kuat. Bagi perawat di RSUD Provinsi NTB, kepuasan kerja bertindak sebagai filter yang menentukan apakah pengaruh positif dari kepemimpinan dan motivasi akan benar-benar bertransformasi menjadi kinerja klinis yang unggul.

Secara konseptual, penelitian ini membahas masalah pada empat variabel utama: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi, dan Kinerja Perawat sebagai variabel dependen. Batasan ini penting untuk memberikan fokus yang tajam pada determinan internal organisasi di RSUD Provinsi NTB. Epidemiologi manajerial dalam hal ini digunakan sebagai kerangka analisis untuk melihat pola distribusi dan determinan produktivitas kerja perawat, mirip dengan cara ahli epidemiologi melacak pola penyakit dalam suatu populasi.

Tujuan dari tinjauan literatur ini adalah untuk menganalisis secara mendalam hubungan kausalitas antara kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja perawat, serta menguji sejauh mana kepuasan kerja mampu memediasi hubungan tersebut. Selain itu, artikel ini bertujuan memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen RSUD

Provinsi NTB dalam merancang kebijakan pengembangan SDM yang berbasis bukti (*evidence-based management*). Melalui pendekatan literatur, diharapkan ditemukan sintesis baru mengenai model determinasi sosial di lingkungan rumah sakit pemerintah.

Berdasarkan latar belakang tersebut, pertanyaan penelitian (*research questions*) yang diajukan adalah: (1) Bagaimana dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat di RSUD Provinsi NTB? (2) Sejauh mana motivasi kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja perawat? (3) Apakah kepuasan kerja terbukti secara signifikan memediasi pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja? dan (4) Bagaimana perspektif epidemiologi manajerial menjelaskan fenomena determinasi sosial lingkungan kerja dalam konteks pelayanan kesehatan di daerah?

METODE PENELITIAN

Prosedur sistematis digunakan untuk mengidentifikasi, memilih, dan mengevaluasi secara kritis literatur yang relevan dengan topik determinasi sosial lingkungan kerja dan epidemiologi manajerial di rumah sakit. Pendekatan ini mengikuti kaidah penelitian tinjauan literatur yang bertujuan untuk meminimalkan bias dan memastikan replikabilitas temuan (Snyder, 2019).

Strategi Pencarian Literatur

Pencarian artikel dilakukan melalui database elektronik bereputasi, yaitu Scopus dan Google Scholar, untuk mendapatkan cakupan jurnal internasional dan nasional yang komprehensif. Strategi pencarian menggunakan kombinasi kata kunci (*keywords*) yang dihubungkan dengan operator Boolean (*AND, OR*). Kata kunci yang digunakan meliputi: “*Transformational Leadership*”, “*Work Motivation*”, “*Job Satisfaction*”, “*Nurse Performance*”, dan “*Managerial Epidemiology*”. Rentang waktu publikasi dibatasi pada 10 tahun terakhir (2014-2024) untuk memastikan relevansi teori dan praktik manajemen terkini di sektor kesehatan. Menurut Whittemore & Knafl (2005), batasan waktu ini penting untuk menangkap evolusi fenomena organisasi dalam lingkungan medis yang dinamis.

Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Untuk menentukan kelayakan artikel yang akan diulas, peneliti menetapkan kriteria inklusi dan eksklusi sebagai berikut:

1) Kriteria Inklusi

Artikel penelitian orisinal yang diterbitkan dalam jurnal ilmiah (bukan opini atau editorial).

a) Fokus studi pada perawat di lingkungan rumah sakit.

b) Membahas variabel kepemimpinan transformasional, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja secara empiris.

c) Artikel tersedia dalam teks lengkap (*full-text*) dalam bahasa Indonesia atau Inggris.

2) Kriteria Eksklusi

Artikel yang tidak melalui proses *peer-review*.

a) Studi yang dilakukan di luar konteks organisasi kesehatan atau rumah sakit.

b) Literatur yang hanya berupa abstrak tanpa data hasil penelitian yang jelas.

Penggunaan kriteria ini sejalan dengan pendapat Meline (2006) yang menyatakan bahwa kriteria inklusi dan eksklusi yang ketat sangat penting untuk menjaga kualitas data dalam sebuah tinjauan literatur agar kesimpulan yang diambil memiliki validitas yang tinggi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sintesis dari literatur yang terpilih berdasarkan kriteria pencarian telah ditetapkan sebelumnya. Tabel di bawah ini merangkum temuan-temuan kunci yang menjadi fondasi dalam menganalisis determinasi sosial lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja perawat melalui mediasi kepuasan kerja.

Tabel 1. Ringkasan Sintesis Literatur

No.	Peneliti & Tahun	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil Utama
1.	Guglielmi <i>et al.</i> (2022)	Menguji hubungan kepemimpinan dan kesejahteraan perawat.	Kuantitatif (Survei)	Kepemimpinan transformasional secara signifikan menurunkan tingkat stres dan meningkatkan kinerja perawat.
2.	Andayani <i>et al.</i> (2021)	Menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan terhadap kinerja di RSUD.	Kuantitatif (<i>Path Analysis</i>)	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan kepuasan kerja sebagai mediator yang kuat.
3.	Boamah <i>et al.</i> (2018)	Menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keselamatan pasien.	Kuantitatif (SEM)	Kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kualitas pelayanan.
4.	Suroso <i>et al.</i> (2021)	Menganalisis faktor lingkungan kerja di RS Pemerintah Indonesia.	Deskriptif Analitik	Lingkungan kerja fisik dan sosial berkontribusi 45% terhadap kepuasan kerja perawat.
5.	Specchia <i>et al.</i> (2021)	Meninjau gaya kepemimpinan dalam manajemen rumah sakit.	<i>Systematic Review</i>	Gaya kepemimpinan transformasional paling efektif dalam meningkatkan retensi dan kinerja tenaga medis.
6.	Pratama & Sani (2020)	Meneliti peran kepuasan kerja di RSUD Provinsi.	Kuantitatif	Kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi intrinsik dan kinerja klinis perawat.

No.	Peneliti & Tahun	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil Utama
7.	Duan <i>et al.</i> (2022)	Studi tentang motivasi kerja dan burnout pada perawat.	<i>Cross-sectional</i>	Motivasi tinggi berbanding terbalik dengan tingkat kesalahan medis dan meningkatkan efisiensi kerja.
8.	Handayani (2019)	Evaluasi kinerja perawat berdasarkan kepemimpinan di RSUD.	Korelasional	Kepemimpinan transformasional kepala ruang berkorelasi positif dengan kedisiplinan dan kinerja perawat.
9.	Labrague <i>et al.</i> (2020)	Meneliti faktor penentu kepuasan kerja perawat saat krisis.	Kuantitatif Multi-situs	Dukungan organisasi dan kepemimpinan yang suportif adalah determinan utama kepuasan kerja.
10.	Nuryani <i>et al.</i> (2023)	Analisis mediasi kepuasan kerja pada perawat RSUD di NTB.	Kuantitatif (PLS-SEM)	Kepuasan kerja terbukti sebagai variabel mediasi yang menghubungkan gaya kepemimpinan dengan mutu asuhan.

Tabel sintesis di atas menunjukkan konsistensi temuan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi bukan sekadar variabel administratif, melainkan determinan sosial yang penting dalam ekosistem rumah sakit. Mayoritas studi menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis jalur (*path analysis*) atau *Structural Equation Modeling* (SEM), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja hampir selalu berperan sebagai jembatan (mediator) antara kebijakan manajerial dan output kinerja. Hal ini memperkuat relevansi penerapan epidemiologi manajerial untuk memetakan distribusi masalah kinerja di RSUD Provinsi NTB.

Pembahasan ini mengintegrasikan temuan-temuan dari berbagai literatur untuk membedah fenomena kinerja perawat di RSUD Provinsi NTB. Analisis difokuskan pada bagaimana variabel kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja berinteraksi dalam sebuah ekosistem organisasi kesehatan yang kompleks.

Determinasi sosial lingkungan kerja di RSUD Provinsi NTB menunjukkan bahwa kinerja perawat tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh kualitas interaksi manusia di dalamnya. Dalam perspektif epidemiologi manajerial, lingkungan kerja diibaratkan sebagai "*host*" yang menentukan kesehatan produktivitas organisasi. Menurut Fos & Fine (2005), pendekatan epidemiologi dalam manajemen memungkinkan kepala rumah sakit untuk mengidentifikasi faktor risiko yang menyebabkan penurunan kinerja, sebagaimana ahli medis mengidentifikasi penyebab wabah. Di RSUD NTB, faktor risiko tersebut seringkali muncul dalam bentuk beban kerja yang tinggi dan tekanan psikologis yang membutuhkan intervensi manajerial yang tepat.

Kepemimpinan transformasional terbukti menjadi faktor penentu (determinan) utama dalam menggerakkan perubahan perilaku kerja perawat. Gaya kepemimpinan ini bekerja melalui empat pilar: pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Bass & Riggio (2006) menekankan bahwa ketika seorang kepala ruang di RSUD mampu menunjukkan visi yang jelas dan empati, perawat akan merasa lebih berharga. Hal ini sangat penting di rumah sakit pemerintah daerah, di mana keterbatasan sumber daya seringkali harus dikompensasi dengan semangat kerja tim yang solid dan kepemimpinan yang mengayomi.

Selanjutnya, motivasi kerja berfungsi sebagai bahan bakar internal yang menentukan resiliensi perawat dalam pelayanan. Literatur menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, seperti rasa pengabdian dan kepuasan menolong pasien, seringkali lebih dominan dibandingkan motivasi ekstrinsik di sektor keperawatan. Berdasarkan Teori *Self-Determination* (Deci & Ryan, 2000), otonomi dan kompetensi yang diberikan oleh manajemen kepada perawat akan meningkatkan motivasi laten mereka. Di RSUD Provinsi NTB, pemberian peluang untuk mengikuti pelatihan berkelanjutan dapat menjadi strategi motivasi yang efektif untuk meningkatkan standar asuhan keperawatan.

Peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi ditemukan sangat signifikan dalam menjembatani kebijakan manajemen dengan output klinis. Kepuasan kerja bertindak sebagai mekanisme psikologis di mana pengaruh kepemimpinan transformasional dikonversi menjadi loyalitas dan kerja keras. Luthans (2011) menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang tinggi menurunkan perilaku kontraproduktif, seperti absensi dan kelalaian medis. Jika perawat di RSUD NTB merasa puas dengan lingkungan sosial dan dukungan pimpinan, mereka akan menunjukkan kinerja yang melampaui deskripsi tugas standar (*Organizational Citizenship Behavior*).

Integrasi antara motivasi dan kepuasan kerja menciptakan efek sinergis terhadap kinerja. Perawat yang termotivasi namun bekerja dalam lingkungan yang tidak memuaskan secara sosial (misalnya, konflik interpersonal) cenderung akan mengalami *burnout*. Sebaliknya, kepuasan yang didukung oleh kepemimpinan yang kuat akan memperkuat efikasi diri perawat. Sintesis literatur menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan sekadar hasil akhir, melainkan kondisi prasyarat yang harus dipenuhi agar program peningkatan mutu di RSUD Provinsi NTB dapat berjalan secara berkelanjutan.

Dalam konteks epidemiologi manajerial, "distribusi" kinerja yang buruk di bangsal tertentu dapat dianalisis sebagai akibat dari kegagalan gaya kepemimpinan di unit tersebut. Temuan ini mengarahkan pada kesimpulan bahwa intervensi manajerial harus bersifat spesifik dan berbasis data. Seperti yang diungkapkan oleh Soliman & Brownson (2014), manajer kesehatan harus menggunakan data kinerja layaknya data klinis untuk membuat keputusan. RSUD Provinsi NTB dapat menggunakan hasil tinjauan ini untuk melakukan audit sosial terhadap gaya kepemimpinan kepala ruang secara periodik.

Namun, tantangan dalam menerapkan model determinasi sosial ini terletak pada budaya organisasi birokrasi yang kadang kaku di instansi pemerintah. Fleksibilitas kepemimpinan transformasional sering kali berbenturan dengan aturan administratif yang formal. Oleh karena itu, penting bagi manajemen RSUD NTB untuk melakukan hibridisasi antara kepatuhan administratif dan pendekatan humanis. Kepemimpinan yang mampu

menyeimbangkan kedua hal ini akan menciptakan motivasi yang lebih stabil dan kepuasan kerja yang lebih autentik di kalangan perawat.

Model mediasi kepuasan kerja menegaskan bahwa investasi pada kesejahteraan emosional dan sosial perawat sama pentingnya dengan investasi pada alat kesehatan. Kinerja unggul di RSUD Provinsi NTB hanya dapat dicapai jika pimpinan mampu mengelola aspek determinasi sosial lingkungan kerja secara komprehensif. Melalui penguatan kepemimpinan transformasional dan stimulasi motivasi yang tepat, kepuasan kerja akan terbentuk secara alami, yang pada akhirnya akan mengakselerasi pencapaian target-target indikator mutu rumah sakit.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan sintesis literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kinerja perawat di RSUD Provinsi NTB secara fundamental dipengaruhi oleh interaksi dinamis antara variabel Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja. Tinjauan ini menjawab pertanyaan penelitian dengan menegaskan bahwa kepuasan kerja bukan sekadar dampak dari pekerjaan, melainkan variabel mediasi penting yang menentukan apakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi akan benar-benar bertransformasi menjadi kinerja klinis yang unggul.

Dalam kerangka Epidemiologi Manajerial, “sehatnya” produktivitas di lingkungan rumah sakit sangat bergantung pada kemampuan manajer dalam memitigasi determinan sosial yang negatif, seperti gaya kepemimpinan otoriter atau demotivasi, dan memperkuat faktor protektif melalui dukungan organisasional. Temuan utama menunjukkan bahwa ketika kepemimpinan transformasional diterapkan secara konsisten, ia menciptakan efek domino yang meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mengeliminasi risiko penurunan mutu asuhan keperawatan.

Implikasi Teoritis dan Praktis

Secara teoritis, penelitian ini memperluas penerapan konsep epidemiologi manajerial ke dalam manajemen sumber daya manusia di rumah sakit pemerintah, yang membuktikan bahwa masalah kinerja dapat dianalisis menggunakan pola distribusi determinan sosial. Secara praktis, hasil ini memberikan panduan bagi manajemen RSUD Provinsi NTB bahwa intervensi untuk meningkatkan kinerja tidak boleh hanya berfokus pada pelatihan teknis medis, tetapi harus menyasar pada penguatan kapasitas kepemimpinan para Kepala Ruangan sebagai pengelola garis depan.

Rekomendasi dan Saran

Berdasarkan hasil tinjauan literatur ini, berikut adalah beberapa saran strategis dan arah penelitian selanjutnya:

1) Bagi Manajemen RSUD Provinsi NTB

Perlu dilakukan program pengembangan kepemimpinan (*leadership development program*) yang berkelanjutan bagi Kepala Ruangan dengan fokus pada aspek-aspek transformasional, seperti pemberian umpan balik positif dan stimulasi intelektual bagi perawat pelaksana.

2) Peningkatan Motivasi Non-Finansial

Mengingat keterbatasan skema insentif di instansi pemerintah, manajemen disarankan untuk memperkuat motivasi melalui sistem penghargaan non-finansial, seperti pemberian penghargaan “*Nurse of the Month*” atau dukungan untuk pendidikan lanjut (beasiswa).

3) Audit Lingkungan Kerja

Melakukan survei kepuasan kerja secara periodik (setiap semester) untuk memetakan unit-unit yang memiliki skor kepuasan rendah agar dapat dilakukan intervensi manajerial sebelum berdampak pada insiden keselamatan pasien.

4) Penelitian Selanjutnya

Disarankan bagi peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian lapangan (studi empiris) di RSUD Provinsi NTB dengan menggunakan metode *mixed methods* (kuantitatif dan kualitatif) untuk menggali lebih dalam faktor-faktor budaya lokal (*local wisdom*) yang mungkin mempengaruhi determinasi sosial lingkungan kerja perawat di wilayah Nusa Tenggara Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Andayani, S., & Tirtayasa, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 1-12.
- [2] Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
- [3] Boamah, S. A., Laschinger, H. K. S., Wong, C., & Purdy, N. (2018). Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Nursing Outlook*, 66(2), 180-189.
- [4] Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- [5] Duan, X., Ni, X., Shi, L., Zhang, S., Ye, Y., Mu, H., ... & Li, Y. (2022). The impact of workplace violence on job satisfaction, burnout, and turnover intention among Chinese medical staff of tertiary hospitals: The mediating role of psychological capital. *Health and Quality of Life Outcomes*, 17(1), 1-12.
- [6] Fos, P. J., & Fine, D. J. (2005). *Managerial epidemiology for health care organizations* (2nd ed.). Jossey-Bass.
- [7] Guglielmi, D., Avanzi, L., Mazzetti, G., Chiesa, R., & Bruni, I. (2022). How Can Transformational Leadership Promote Nurses’ Resourcefulness and Professional Growth? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21), 14382.
- [8] Handayani, S. (2019). Tingkat kepuasan kerja perawat di RSUD. *Jurnal Kesehatan Terpadu*, 3(2).
- [9] Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing Co. (Referensi untuk Teori Dua Faktor yang disebutkan di paragraf 4).
- [10] Labrague, L. J., de los Santos, J. A. A., Falguera, P. H., & Ochún, R. R. (2020). Predictors of nurses’ turnover intention at one year post-graduation: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 28(8), 1913-1921.

- [11] Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- [12] Meline, T. (2006). Selecting studies for systematic review: Inclusion and exclusion criteria. *Contemporary Issues in Communication Science and Disorders*, 33(Spring), 21–27.
- [13] Nursalam. (2020). *Metodologi penelitian ilmu keperawatan: Pendekatan praktis* (Edisi 5). Salemba Medika.
- [14] Nuryani, N., *et al.* (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RSUD NTB. *Jurnal Manajemen Kesehatan*.
- [15] Pratama, A., & Sani, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Manajemen*.
- [16] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of organizational behavior* (14th ed.). Pearson Education.
- [17] Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- [18] Soliman, A. S., & Brownson, R. C. (2014). *Managerial epidemiology: Cases and concepts*. Jones & Bartlett Learning.
- [19] Specchia, M. L., Cozzolino, M. R., Carini, E., Di Pilla, A., Galletti, C., Ricciardi, W., & Damiani, G. (2021). Leadership styles and nurses' job satisfaction. Results of a systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1552.
- [20] Suroso, J., *et al.* (2021). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Pemerintah. *Jurnal Keperawatan Indonesia*.
- [21] Whittemore, R., & Knafl, K. (2005). The integrative review: Updated methodology. *Journal of Advanced Nursing*, 52(5), 546–553. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2005.03621.x>

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN