

**EFEKTIFITAS *CLINICAL NURSE EDUCATOR* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PERAWAT BARU DI RUMAH SAKIT SWASTA : LITERATURE REVIEW**Yuyun Nuraeni Kartika<sup>1\*</sup>, Regina VT Novita<sup>2</sup><sup>1,2</sup>Program Pasca Sarjana STIK Sint Carolus JakartaEmail Korespondensi: [reginavidya@stik-sintcarolus.ac.id](mailto:reginavidya@stik-sintcarolus.ac.id)

Disubmit: 15 Maret 2024

Diterima: 13 Juni 2024

Diterbitkan: 01 Juli 2024

Doi: <https://doi.org/10.33024/mahesa.v4i7.14621>**ABSTRACT**

*Quality nursing care services can be realized through attachment or employee engagement between nurses orientee and the institution where they work. But in reality it is difficult to grow employee engagement, especially for nurses orientee, this can be proven by the still high turnover of nurses in hospital institutions. This research was conducted to examine the relationship between Clinical Nurse Educator Effectiveness and employee engagement for nurses orientee. There were 20 journals used in the literature review. Journal searches were carried out through three databases, namely EBSCO, ProQuest, and Google Scholar. The results obtained are that employee engagement has a significant effect on nurse turnover intention. The things that influence employee engagement are training and career development, and the factors that influence turnover are work fatigue, work shifts, work stress, work load, work motivation and work environment. To be able to create employee engagement for nurses orientee working in an institution, it is necessary to have a Clinical Nurse Educator who has competence and has undergone continuing education.*

**Keywords:** *Employee Engagement, Clinical Nurse Educator, Nurse Orientee, Turn Over*

**ABSTRAK**

Pelayanan asuhan keperawatan yang berkualitas dapat diwujudkan melalui adanya keterikatan atau *employee engagement* antara perawat baru dengan institusi tempat bekerja. Tetapi pada kenyataannya sulit untuk menumbuhkan *employee engagement* khususnya terhadap perawat baru, hal ini bisa dibuktikan dengan masih tingginya *turnover* perawat di institusi Rumah Sakit. Penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan Efektivitas *Clinical Nurse Educator* terhadap *employee engagement* bagi perawat baru. Jurnal yang digunakan dalam *literature review* berjumlah 20 jurnal. Penelusuran jurnal dilakukan melalui tiga database yaitu EBSCO, ProQuest, dan Google Scholar. Hasil yang didapatkan yaitu *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* perawat, Adapun hal yang mempengaruhi *employee engagement* adalah pelatihan dan pengembangan karir, dan faktor yang mempengaruhi *turnover* adalah kelelahan kerja, shift kerja, stress kerja, beban kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Untuk dapat menciptakan *employee engagement* terhadap perawat baru yang bekerja di suatu institusi diperlukan adanya seorang *Clinical*

*Nurse Educator* yang mempunyai kompetensi dan telah menjalani Pendidikan berkelanjutan.

**Kata Kunci:** *Employee Engagement, Clinical Nurse Educator, Nurse Orientee, Turn Over*

## PENDAHULUAN

Pelayanan Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit. Sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 56 ayat 1 Tahun 2014. Praktik Keperawatan adalah pelayanan yang diselenggarakan oleh perawat dalam bentuk asuhan keperawatan. Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Perawat diharapkan mampu memiliki pengetahuan, kepribadian dan praktik keperawatan yang baik, juga memiliki otonomi dan mampu bertanggung jawab atas tindakan keperawatan yang dilaksanakannya. Selain itu, perawat juga memiliki peran untuk melaksanakan tindakan medis, pengawasan atau kontrol kondisi dan perkembangan pasien yang dalam perawatannya (Budiono, 2020)

Salah satu masalah sumber daya manusia yang sering dihadapi di suatu organisasi adalah terkait dengan *turnover* karyawan. *Turnover* juga dapat diartikan sebagai jumlah karyawan yang keluar dibagi karyawan yang keluar dan masuk dalam satu tahun dikali seratus persen. *Turnover* dibedakan menjadi dua macam, *voluntary turnover* yaitu keluarnya karyawan

disebabkan karena kehendak individu itu sendiri sedangkan *involuntary turnover* adalah keluarnya karyawan disebabkan oleh faktor organisasi atau pengunduran diri karena adanya hal mendesak.

Untuk menurunkan angka *turnover* perlu ditumbuhkan rasa keterikatan atau *employee engagement* antara semua karyawan. *Employee Engagement* merupakan gagasan multidimensi secara emosi, kognitif ataupun fisik. *Engagement* terjadi ketika seseorang secara sadar waspada dan secara emosi terhubung dengan orang lain. Ketika karyawan sudah terikat (*engaged*) karyawan memiliki suatu kesadaran terhadap tujuan perannya untuk memberikan layanannya sehingga membuat karyawan akan memberikan seluruh kemampuan terbaiknya. Karyawan yang mempunyai *engagement* yang tinggi akan merasa nyaman dalam lingkungan kerjanya sehingga menurunkan keinginan untuk berpindah (Khan dalam Luthans dan Peterson, 2002).

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan *literature review* dengan metode yang digunakan dalam penelusuran sumber data pada *Literature Review* ini yaitu dengan penelusuran database terdiri dari *EBSCO*, *ProQuest*, dan *Google Scholar*. Jurnal dari database tersebut diseleksi berdasarkan kriteria inklusi. Penelusuran jurnal ini dilakukan pada tahun 2019-2023. Dalam melakukan penelusuran

jurnal, kata kunci yang digunakan  
yaitu “Employee Engagement,

Clinical Nurse Educator, orientee  
dan turn over “

Tabel 1. Hasil Penelusuran Literatur Intervensi

NO	Nama Peneliti	Tahun	Nama jurnal	Judul penelitian	Ringkasan hasil penelitian
1	Carly Blair, The University of Western Ontario	2020	<i>Scholarship Western</i> ProQuest LLC	<i>Exploring the Relationships Among New Graduate Nurses' Structural Empowerment, Psychological Empowerment, Work Engagement, and Clinical Nurse Educator Leadership in Acute Care Settings</i>	Penelitian kualitatif terhadap perawat baru sebanyak 83 orang menunjukkan bahwa perawat pendidik tidak ada hubungan dengan struktur dan status psikologis
2	Kristine M. L'Ecuyer, PhD, RN, CNL; Matthew J. Hyde, BME, MSN, RN, CNL; and Bobbi J. Shatto, PhD, RN, CNL	2018	<i>The Journal of Continuing Education in Nursing</i> doi:10.3928/00220124-20180417-09	<i>Preceptors' Perception of Role Competency</i>	Penelitian kualitatif ini mengeksplorasi peran perawat pembimbing yang mengikuti dari salah satu 44 pendidikan berkelanjutan. Komunikasi, keahlian, fleksibilitas, keterampilan evaluasi dan kesabaran merupakan kompetensi paling penting dari seorang perawat pembimbing

3	Sujin Shin , Inyoung Lee , Jeonghyu n Kim , Eunyoung Oh and Eunmin Hong	2023	British Medical Center Nursing  https: //doi. org/10 .1186/ s12912 -023- 01236- 6	<i>Effectiveness of a critical reflection competency program for clinical nurse educators: a pilot study</i>	Kemampuan berfikir kritis meningkat (F=14,751, p<0,001;F=11 ,047, p<0,001) setelah program dan terdapat perbedaan antara kelompok kontrol dan kelompok intervensi . Tidak terdapat perbedaan yang signifikan perubahan kompetensi refleksi keperawatan antara 2 kelompok dengan p value (F=2.674, p=0.108) Oleh karena itu, perlu adanya implementasi program yang dikembangka n bagi perawat pendidik untuk secara efektif memanfaatka n refleksi kritis dalam pendidikan keperawatan
4	Stefan Jobst1,Ulr ike Lindwedel	2022	British Medical Center Nursing	<i>Competencies and needs of nurse educators</i>	Dari 169 perawat hampir semua

	, Helga Marx Ronja Pazouki, Sven Ziegler, Peter König, Christiane Kugler and Johanna Feuchtinger		<a href="https://doi.org/10.1186/s12912-022-01018-6">https://doi.org/10.1186/s12912-022-01018-6</a>	<i>and clinical mentors for teaching in the digital age - a multi-institutional, cross-sectional study</i>	responden (98%) menyatakan perlu pelatihan lebih lanjut dan tampak termotivasi untuk berpartisipasi dalam acara terkait, terdapat beberapa indikasi adanya perbedaan antara kompetensi/kebutuhan antar sub kelompok.
5	Anne White, PhD, RN, CNE, CHSE; and Mary Beth R. Maguire, DSN, RN, CNE, CHSE	2023	<i>The Journal of Continuing Education in Nursing</i>	<i>CNE Learning Community: Cultivating and Retaining Educators Aspiring to Teaching Excellence</i>	Kajian terhadap pengalaman pengajaran memunculkan 5 tema besar, aspirasi keterlibatan, pentingnya pembelajaran dalam komunitas, nilai kompetensi CNE, tantangan partisipan, nilai keterlibatan
6	Leila Zarrin ID , Mansour Ghafourifard ID , Zahra Sheikhalipour	2023	<i>J Caring Sci</i> doi: 10.34172/jcs.2023.31920 <a href="https://jcs.tbzmed.ac.ir">https://jcs.tbzmed.ac.ir</a>	<i>Relationship between Nurses Reflection, Self-efficacy and Work Engagement: A Multicenter Study</i>	Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara total refleksi skor dengan keterlibatan

					kerja dan skor efikasi
7	Chao Wu, Si-zhe Cheng, Jing Wu, Yin-juan Zhang, Ya-wei Lin, Lu Li, Juan Du, Yu-hai Zhang, Hong-juan Lang	2022	<i>Empirical Research Quantitative</i> DOI: 10.1002/nop2.2016	<i>Factors influencing work engagement equation model among male nurses: A structural</i>	Identitas karir dan dukungan sosial merupakan faktor yang mempengaruhi ketertarikan kerja perawat pria
8	Xiujuan Xue, Jianhong Qiao, Yupei Li, Qiuyue Zhang, Yeqing Wang, Jianhao Wang, Cuiping Xu	2021	<i>Empirical Research Quantitative</i> DOI: 10.1002/nop2.1866	<i>Relationship between work engagement and healthy work environment among Chinese ICU nurses: The mediating role of psychological capital</i>	Keterlibatan kerja dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja yang sehat
9	Yudi Cao, Jingying Liu, Kejia Liu, Mengyu Yang, Yanhui Liu	2018	<i>International Journal of Nursing Sciences</i> <a href="https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2019.05.004">https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2019.05.004</a>	<i>The mediating role of organizational commitment between calling and work engagement of nurses: A cross-sectional study</i>	Skor ketertarikan perawat berada pada Tingkat sedang, sedangkan komitmen dan panggilan organisasi berada Tingkat sedang hingga tinggi
10	Mehtab Hameed, Junaid Jahangir, Javed Iqbal	2023	<i>City University Research Journal</i>	<i>Examining Motivation and Nurses Performance in the Punjab Private Health Sector: Mediation of Work Engagement, Employee Engagement,</i>	Pengaruh motivasi positif yang signifikan pada kinerja perawat dan hubungan antar konsep - konsep yang memiliki dampak langsung,

				<i>and Moderation of Working Environment</i>	mediasi dan moderasi
11	Lori Persico, Donna McDermott	2023	<i>Organization for Associate Degree Nursing</i> <a href="https://doi.org/10.1016/j.teln.2023.06.004">https://doi.org/10.1016/j.teln.2023.06.004</a>	<i>Comparison of two debriefing methods for nurse orientation</i>	Metode pembekalan dengan menggunakan 2 metode yang berbeda yaitu presentasi dan simulasi hasilnya tidak menunjukkan perbedaan hasil yang signifikan
12	Nur Miftahul Janna, Me ne Paradilla	2023	Jurnal Kesehatan Masyarakat DOI: 10.54259/sehatrakyat.v2i1.1496	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Perawat Dari RS Grestelina Makassar	Kesimpulan bahwa <i>employee engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>turn over intention</i> perawat
13	Sasmita Dewi, Elly Nurachmah Muhsinin	2023	Jurnal Kesmas Asclepius Alamat DOI EBSCO /Proquest	Analisis Hubungan Faktor <i>Employee Engagement</i> Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit	ada hubungan antara faktor tim dan rekan kerja dengan kinerja perawat, sedangkan faktor lingkungan kerja dan kepemimpinan tidak terdapat hubungan dengan kinerja perawat
14	Rina Apulina br Ginting, Wahyuni SpEm, Reza Hilmy	2022	Jurnal <i>Health Sains</i> <a href="https://doi.org/10.46799/">https://doi.org/10.46799/</a>	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, <i>Employee Engagement</i> Terhadap	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross

			jhs.v3i5.4 87	Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Taman Harapan Baru	sectional dengan jumlah sampel 54 orang. Hasil Penelitian terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi kerja (p= 0.044), lingkungan kerja fisik (p = 0.001) dan employee engagement (p=0.048) terhadap kinerja perawat. Kesimpulan perawat Rumah Sakit Taman Harapan Baru memiliki motivasi kerja dan employee engagement yang tinggi. Sedangkan lingkungan kerja fisik masih bernilai sedang
15	Aisyah Geovani Suryaningrum, Anita Silvianita	2018	Sosiohumanitas ISSN: P1410 9263, E2654-620	Analisis Faktor-Faktor Employee Engagement Tenaga Keperawatan Dan Penunjang Medik Di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung	Responden penelitian berjumlah 80 karyawan keperawatan dan penunjang medik Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung



dengan pengambilan sampel menggunakan teknik Simple Random Sampling dan teknik analisisnya menggunakan metode analisis faktor dengan bantuan SPSS Versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat employee engagement tenaga keperawatan dan penunjang medik dalam kategori tinggi. Variabel pendorong dari tingginya tingkat employee engagement tenaga keperawatan dan penunjang medik di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung adalah pelatihan dan pengembangan karir. Penelitian ini menghasilkan dua faktor baru yaitu Faktor

---

					Supportive Leadership dengan variabel kontribusi terbesarnya adalah kesejahteraan di tempat kerja dan Faktor Organizational Policies dengan variabel kontribusi terbesarnya adalah variabel hubungan tim dan rekan kerja
16	Tri Wahyuliat i , Regina VT Novita	2023	Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia	Efektivitas Pelatihan dan Supervisi terhadap Peningkatan Kualitas Pendokumentasian Asuhan Keperawatan (kinerja perawat dgn pendokumentasian)	Implentasi pendokumentasian dengan supervis baik menggunakan elektronik atau paper based yang berformat dapat meningkatkan kualitas pendokumentasian asuhan keperawatan. Hal ini akan berdampak positif terhadap kepercayaan diri dan motivasi perawat dalam pendokumentasian
17	Nur Miftahul Janna ,	2023	SEHATRAK YAT (Jurnal	Pengaruh Employee Engagement	penelitian kuantitatif menggunakan

	Mene Paradilla		Kesehatan Masyarakat) <a href="https://jurnal.yp3a.org/index.php/sehatrakyat">https://jurnal.yp3a.org/index.php/sehatrakyat</a> DOI: 10.54259/sehatrakyat.v2i1.1496	Terhadap Turnover Intention Perawat Dari RS Grestelina Makassar Tahun 2022	studi observasional dengan desain cross sectional study. Sampel pada penelitian ini menggunakan total sampling sebesar 188 perawat di Rumah Sakit Grestelina Makassar. Hasil penelitian menunjukkan turnover intention perawat di RS Grestelina adalah 50,5% dengan dimensi paling berpengaruh terhadap turnover intention dari variabel employee engagement yaitu dedication dengan nilai sig 0.045. Kesimpulan bahwa employee engagement sebesar 0.019
18	Panji Anom Rahargo R.Yudhistira Adiseputra Azhari	2020	Jurnal Ekonomi Manajemen dan Sosial <a href="https://ojs.ejournal.unigoro.com/i">https://ojs.ejournal.unigoro.com/i</a>	Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Kempemimpinan Terhadap Turn Over Intention dan Kinerja	terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja (X1) terhadap Turn Over Karyawan (Y)

---

ndex. php/J EMS	Perawat Rumah Sakit Pondok Indah (Rspi) Bintaro, Tangerang Selatan	dengan perolehan nilai sebesar 10,5%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 89,5% ditentukan oleh faktor- faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap turn over intention dengan perolehan nilai sebesar 9,1%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 90,9% ditentukan oleh faktor- faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. kepemimpina n memiliki pengaruh negatif terhadap turn over intention dengan perolehan nilai sebesar 0,5%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 99,5% ditentukan oleh faktor- faktor lain yang tidak
-----------------------	---	---

---

---

					diteliti dalam penelitian ini
19	Suci Tuty Putri, Sehabudin Salasa2, Lisna Anisa Fitriana	2020	ABDI: Jurnal Pengabdian dan Pemberdayaan Masyarakat DOI: <a href="https://doi.org/10.24036/abdi.v3i2.115">https://doi.org/10.24036/abdi.v3i2.115</a>	Pelatihan Preceptorship Bagi Clinical Instructor Keperawatan	Setelah dilaksanakan pelatihan hasil rata-rata skor pengetahuan peserta adalah 78 dan skor rata-rata keterampilan adalah 84. Program ini menunjukkan bahwa perawat sebagai clinical instructor perlu di bekali pemahaman dan keterampilan dalam pelaksanaannya dalam membimbing mahasiswa
20	Imane Elonen	2023	<i>Empirical Research Quantitative</i> . DOI: 10.1002/nop2.2033	<i>Nurse educator competence in four European countries—A comparative cross-sectional study</i>	Kompetensi perawat pendidik dinilai positif pada kelompok evaluator Evaluasi diri terhadap kompetensi perawat pendidik lebih tinggi dibandingkan evaluator lainnya Pengalaman kerja memiliki hubungan yang positif dengan

---

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

*Literatur review* ini sudah melakukan telaah 8 *original article* tentang *employee engagement*, 6 artikel tentang *clinical Nurse Educator*, 4 artikel tentang perawat baru ( *Orientee* ) dan 2 artikel tentang *turnover*. Hasil telaah artikel tersebut bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi *employee engagement* adalah pelatihan dan jenjang karir perawat. Sehingga diperlukan seorang *Nurse Educator* yang mempunyai kompetensi untuk melakukan *training* atau pelatihan terhadap perawat baru sehingga dapat menciptakan *employee engagement*. Metode pembekalan terhadap perawat baru bisa dilakukan dengan menggunakan 2 metode yang berbeda yaitu *presentasi* dan *simulasi*, dari penelitian hasilnya tidak menunjukkan perbedaan hasil yang signifikan sementara *Komunikasi*, *keahlian*, *flexibilitas*, *keterampilan evaluasi* dan *kesabaran* merupakan kompetensi paling penting dari seorang perawat pembimbing sehingga bisa meningkatkan mutu asuhan keperawatan. Untuk mencapai itu semua diperlukan pendidikan berkelanjutan sehingga diharapkan dengan semakin tinggi pengetahuan seseorang maka semakin tinggi pula kompetensi yang dimiliki.

*Employee engagement* dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja yang sehat. Hasil Penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara motivasi kerja ( $p= 0.044$ ), lingkungan kerja fisik ( $p = 0.001$ ) dan *employee engagement* ( $p=0.048$ ) terhadap kinerja perawat.

Harapannya jika *employee engagement* meningkat maka kinerja perawat pun akan meningkat sehingga bukan hanya bisa meningkatkan mutu tetapi bisa mungurangi angka *turnover*.

Salah satu cara untuk mencegah terjadinya *turnover* adalah dengan melibatkan perawat *orientee* terhadap kegiatan - kegiatan yang ada di institusi Rumah Sakit sehingga mereka merasa dihargai yang pada akhirnya akan meningkatkan *employee engagement*.

## KESIMPULAN

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *employee engagement* yaitu jenjang karir dan pelatihan, untuk mengadakan pelatihan diperlukan seorang *Clinical Nurse Educator* yang mempunyai kompetensi sehingga mampu menciptakan dan membentuk perawat baru menjadi seseorang yang mempunyai kemampuan atau skill yang sama dan tidak ada yang merasa seseorang lebih dari yang lain sehingga diperlukan juga Pendidikan yang berkelanjutan bagi seorang *clinical Nurse Educator*.

## DAFTAR PUSTAKA

Aisyah Geovani Suryaningrum, Anita Silvanita (2018) "Analisis Faktor-Faktor *Employee Engagement* Tenaga Keperawatan Dan Penunjang Medik Di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung" *Sosiohumanitas* ISSN: P1410 9263,E2654 - 620.

- Anne White, PhD, RN, CNE, CHSE; and Mary Beth R. Maguire, DSN, RN, CNE, CHSE ( 2023 ) “ *CNE Learning Community: Cultivating and Retaining Educators Aspiring to Teaching Excellence* “, *The Journal of Continuing Education in Nursing*.
- Aisyah Geovani Suryaningrum, Anita Silvianita ( 2018 ) “ Analisis Faktor-Faktor Employee Engagement Tenaga Keperawatan Dan Penunjang Medik Di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung “, *Sosiohumanitas* ISSN: P1410 9263, E2654 - 620
- Carly Blair, The University of Western Ontario ( 2020 ) “ *Exploring the Relationships Among New Graduate Nurses’ Structural Empowerment, Psychological Empowerment, Work Engagement, and Clinical Nurse Educator Leadership in Acute Care Settings* “, *Scholarship Western ProQuest LLC*
- Chao Wu, Si-zhe Cheng, Jing Wu, Yin-juan Zhang, Ya-wei Lin, Lu Li, Juan Du, Yu-hai Zhang, Hong-juan Lang ( 2022 ) “ *Factors influencing work engagement among male nurses: A structural equation model*” *Empirical Research Quantitative* DOI: 10.1002/nop2.2016
- Imane Elonen ( 2023 ) “ *Nurse educator competence in four European countries—A comparative cross-sectional study* “, *Empirical Research Quantitative* DOI: 10.1002/nop2.2033
- Kristine M. L’Ecuyer, PhD, RN, CNL; Matthew J. Hyde, BME, MSN, RN, CNL; and Bobbi J. Shatto, PhD, RN, CNL ( 2018 ) “ *Preceptors’ Perception of Role Competency*”, *The Journal of Continuing Education in Nursing* doi:10.3928/00220124-20180417-09
- Leila Zarrin ID , Mansour Ghafourifard ID , Zahra Sheikhalipour (2023) “ *Relationship between Nurses Reflection, Self-efficacy and Work Engagement: A Multicenter Study* “ *J Caring Sci* doi: 10.34172/jcs.2023.31920 <https://jcs.tbzmed.ac.ir>
- Lori Persico, Donna McDermott ( 2023 ) “ *Comparison of two debriefing methods for nurse orientation* “, *Organization for Associate Degree Nursing* <https://doi.org/10.1016/j.tel.n.2023.06.004>
- Mehtab Hameed, Junaid Jahangir, Javed Iqbal ( 2023 ) “ *Examining Motivation and Nurses Performance in the Punjab Private Health Sector: Mediation of Work Engagement, Employee Engagement, and Moderation of Working Environment* “, *City University Research Journal*
- Nur Miftahul Janna , Mene Paradilla ( 2023 ) “ Pengaruh Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Perawat Dari RS Grestelina Makassar Tahun 2022 “, *SEHAT RAKYAT (Jurnal Kesehatan Masyarakat)* <https://journal.yp3a.org/index.php/sehatrakyat> DOI: 10.54259/sehatrakyat.v2i1.1496
- Panji Anom RahargoR ,Yudhistira Adiseputra Azhari ( 2020 ) “Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Kempemimpinan Terhadap Turn Over Intention dan Kinerja Perawat Rumah Sakit Pondok Indah (Rspi) Bintaro, Tangerang Selatan “, *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Sosial*

- <https://ojs.ejournalunigoro.com/index.php/JEMeS>
- Rina Apulina br Ginting, Wahyuni SpEm, Reza Hilmy ( 2022 ) “ Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Taman Harapan Baru “, *Jurnal Health Sains*
- Rina Apulina br Ginting, Wahyuni SpEm, Reza Hilmy ( 2022 ) “ Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Taman Harapan Baru “ <https://doi.org/10.46799/jhs.v3i5.487>
- Sasmita Dewi , Elly Nurachmah , Muhsinin ( 2023 ) “ Analisis Hubungan Faktor *Employee Engagement* Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit “ *Jurnal Kesmas Asclepius* Alamat DOI EBSCO /Proquest
- Sujin Shin , Inyoung Lee , Jeonghyun Kim , Eunyoung Oh and Eunmin Hong ( 2023 ) “ *Effectiveness of a critical reflection competency program for clinical nurse educators: a pilot study* *British Medical Center Nursing* <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01236-6>
- Stefan Jobst1,Ulrike Lindwedel,Helga Marx Ronja Pazouki, Sven Ziegler, Peter König, Christiane Kugler and Johanna Feuchtinger ( 2022 ) “ *Competencies and needs of nurse educators and clinical mentors for teaching in the digital age - a multi-institutional, cross-sectional study* “ *British Medical Center Nursing* <https://doi.org/10.1186/s12912-022-01018-6>
- Suci Tuty Putri , Sehabudin Salasa , Lisna Anisa Fitriana ( 2020 ) “Pelatihan Preceptorship Bagi Clinical Instructor Keperawatan “, *ABDI: Jurnal Pengabdian dan Pemberdayaan Masyarakat* ISSN: 2656-369X (Print), 2684-8570 (Online) Volume 3 No. 2, Desember 2021<http://abdi.ppj.unp.ac.id/index.php/abdi> DOI: <https://doi.org/10.24036/abdi.v3i2.115>
- Tri Wahyuliati , Regina VT Novita ( 2023 ) “ Efektivitas Pelatihan dan Supervisi terhadap Peningkatan Kualitas Pendokumentasian Asuhan Keperawatan ( kinerja perawat dgn pendokumentasian )”, *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia*
- Xiujuan Xue,Jianhong Qiao, Yupei Li, Qiuyue Zhang, Yeqing Wang, Jianhao Wang, Cuiping Xu ( 2021 ) “ *Relationship between work engagement and healthy work environment among Chinese ICU nurses: The mediating role of psychological capital*” *Empirical Research Quantitative* DOI: 10.1002/nop2.1866
- Yudi Cao, Jingying Liu, Kejia Liu, Mengyu Yang, Yanhui Liu ( 2018 ) “*The mediating role of organizational commitment between calling and work engagement of nurses: A cross-sectional study* “,*International Journal of Nursing Sciences* <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2019.05.004>