



HUBUNGAN ANTARA KINERJA TENAGA KESEHATAN DENGAN CAPAIAN TARGET KINERJA PELAYANAN KESEHATAN DI PUSKESMAS PAGERAGEUNG KABUPATEN TASIKMALAYA TAHUN 2022

Yoyo Suhartoyo, Esty Febriani, Rossi Suparman, Mamlukah

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kuningan

yoyosuhartoyo977@gmail.com

Abstrak

Puskesmas selaku organisasi ujung tombak pembangunan kesehatan dituntut mempunyai pelayanan yang bermutu dan berkualitas. Masalah yang sering dialami oleh Puskesmas adalah rendahnya capaian target pelayanan Kesehatan. Berdasarkan data Penilaian Kinerja Puskesmas (PKP) UPTD Puskesmas Pagerageung tahun 2021 didapatkan hasil bahwa Penilaian cakupan pelayanan UKM Esensial hanya 81,78%, cakupan UKM pengembangan hanya 83,11% dan cakupan Pelayanan UKP sebesar 96,39%. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara kinerja tenaga kesehatan dengan capaian target pelayanan kesehatan di Puskesmas Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya 2022. Jenis penelitian ini menggunakan analitik deskriptif dengan desain *Cross Sectional*. Populasi penelitian ini berjumlah 60 orang dan pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *total sampling*. Instrumen penelitian menggunakan lembar kuesioner tertutup. Sumber data penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Hasil uji korelasi *Rank Spearman* menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara Orientasi Pelayanan ($p = 0,023$), Integritas ($p = 0,004$), Disiplin ($p = 0,009$) Kerjasama ($p = 0,011$) dan Kepemimpinan ($p = 0,041$) dengan capaian target kinerja SDM kesehatan di Puskesmas. Variabel disiplin merupakan variabel paling dominan yang berhubungan dengan capaian target kinerja SDM kesehatan di Puskesmas. Diharapkan tenaga kesehatan dapat meningkatkan capaian target pelayanan kesehatan baik itu cakupan pelayanan UKM Esensial dan cakupan UKM pengembangan yang mayoritas masih masuk kedalam kategori sedang.

Kata Kunci : Kinerja, Pegawai, Rumah Sakit



Pendahuluan

Puskesmas sebagai salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Oleh karena itu Puskesmas dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu yang memuaskan bagi pasiennya sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat (Wasinah, 2021). Menurut Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) tahun 2021, jumlah Puskesmas terakreditasi sampai dengan tahun 2020 adalah sebanyak 772 Puskesmas dari jumlah puskesmas se-Jawa Barat sebanyak 1069 Puskesmas. Angka capaian kinerja pegawai Puskesmas di Jawa Barat sebesar 58,1% pada tahun 2020 kemudian meningkat menjadi 61,8% pada tahun 2021. Kabupaten Tasikmalaya terdapat 40 Puskesmas. Angka capaian kinerja pegawai Puskesmas di Kabupaten Tasikmalaya sebesar 53,6% pada tahun 2020 kemudian meningkat menjadi 64,2% pada tahun 2021.

Masalah yang sering dialami oleh Puskesmas adalah rendahnya kinerja tenaga Kesehatan yang berhubungan dengan rendahnya capaian target pelayanan Kesehatan di Puskesmas. Menurut Peraturan

Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 44 tahun 2016 tentang Pedoman Manajemen Puskesmas membagi 3 kategori persentase cakupan pelayanan kesehatan di puskesmas yaitu baik ($> 91\%$), sedang ($81 - 90\%$) dan rendah ($\leq 80\%$) (Permenkes RI No 44 Tahun 2016).

Menurut data hasil akhir Penilaian Kinerja Puskesmas (PKP) UPTD Puskesmas Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya tahun 2021 didapatkan hasil bahwa penilaian cakupan terkait kegiatan Puskesmas masih banyak yang belum mencapai target (100%). Penilaian cakupan pelayanan Puskesmas dibagi menjadi 3 aspek yaitu Usaha Kesehatan Masyarakat Esensial, Usaha Kesehatan Masyarakat Pengembangan dan Pelayanan Usaha Kesehatan Perorangan (Puskesmas Pagerageung, 2021).

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis hubungan antara kinerja tenaga kesehatan dengan capaian target pelayanan kesehatan di Puskesmas Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2022.

Metode

Jenis penelitian ini yaitu analitik deskriptif dengan pendekatan korelasional. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Orientasi Pelayanan, Integritas, Disiplin,



Kerjasama dan Kepemimpinan. Sedangkan variabel terikatnya yaitu capaian target kinerja pelayanan kesehatan di Puskesmas Pagerageung. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh tenaga Kesehatan di Puskesmas Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya tahun 2022 dengan jumlah 60 orang. Pengambilan sampel dilakukan secara *total sampling*. Instrumen yang **Hasil**

digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan lembar kuesioner tertutup. Analisis data dilakukan 3 tahap yaitu analisis univariat, analisis bivariat menggunakan uji *Korelasi Rank Spearman*, dan analisis multivariate menggunakan uji Regresi Logistik dengan alpha 5%. Penelitian dilakukan bulan Agustus Tahun 2022

Tabel 1. Analisis Univariat

No.	Variabel	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	Orientasi Pelayanan		
	Sangat Baik	43	71,7
	Baik	17	28,3
2	Integritas		
	Sangat Baik	25	41,7
	Baik	35	58,3
3	Disiplin		
	Sangat Baik	25	41,7
	Baik	35	58,3
4	Kerjasama		
	Sangat Baik	27	45,0
	Baik	32	53,3
	Cukup	1	1,7
5	Kepemimpinan		
	Sangat Baik	20	33,3
	Baik	40	66,7
6	Capaian Target Kinerja SDM Kesehatan di Puskesmas		
	Tinggi	11	18,3
	Sedang	28	46,7
	Rendah	21	35
	Jumlah	60	100

(Sumber: Penelitian tahun 2022)

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa sebagian besar memiliki orientasi pelayanan sangat baik sebanyak 43 orang (71,7%), memiliki integritas baik sebanyak

35 orang (58,3%), memiliki disiplin yang baik sebanyak 35 orang (58,3%), memiliki kerjasama yang baik sebanyak 32 orang (53,3%), memiliki kepemimpinan yang baik



sebanyak 40 orang (66,7%) serta capaian target kinerja SDM kategori sedang yaitu sebanyak 28 orang (46,7%).

Tabel 2. Analisis Bivariat

No	Variabel	Capaian Target Kinerja SDM						Total		CC	P. Value
		Tinggi		Sedang		Rendah		n	%		
		n	%	n	%	n	%				
1	Orientasi Pelayanan										
	Sangat Baik	8	18,6	23	53,5	12	27,9	43	100	0,178	0,023
	Baik	3	17,6	5	29,4	9	52,9	17	100		
2	Integritas										
	Sangat Baik	5	20	15	60	5	20	25	100	0,212	0,004
	Baik	6	17,1	13	37,1	16	45,7	35	100		
3	Disiplin										
	Sangat Baik	6	24	11	44	8	32	25	100	0,097	0,009
	Baik	5	14,3	17	48,6	13	37,1	35	100		
4	Kerja Sama										
	Sangat Baik	5	18,5	14	51,9	8	29,6	27	100	0,069	0,011
	Baik	6	18,8	13	40,6	13	40,6	32	100		
	Cukup	0	0	1	100	0	0	1	100		
5	Kepemimpinan										
	Sangat Baik	5	25	11	55	4	20	20	100	0,220	0,041
	Baik	6	15	17	42,5	17	42,5	40	100		

(Sumber: Hasil Uji Korelasi Rank Spearman Menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara Orientasi Pelayanan ($p = 0,023$), Integritas ($p = 0,004$), Disiplin ($p = 0,009$)

Kerjasama ($p = 0,011$) dan Kepemimpinan ($p = 0,041$) dengan capaian target kinerja SDM kesehatan di Puskesmas Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2022.

Tabel 3. Analisis Multivariat

Variabel	Koefisien	S.E	Nilai p	OR	95% CI	
					Min	Max
Orientasi Pelayanan	0.330	0.219	0,023	0,230	0.153	0.379
Integritas	0.231	0.264	0,004	0,881	0.710	1.682
Disiplin	-0.105	0.276	0,009	1,999	1.750	2.570
Kerjasama	-0.320	0.259	0,011	0,701	0.270	2.590
Kepemimpinan	0.484	0.272	0,041	0,512	0.478	1.231
Constanta	1.237	0.436	0,000			

(Sumber: Hasil Uji Regresi Logistik Menggunakan SPSS 25)



Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa terdapat satu variabel yang paling dominan yang paling berhubungan dengan capaian target kinerja pelayanan kesehatan

Pembahasan

1. Hubungan Orientasi Pelayanan Terhadap Capaian Target Kinerja Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2022

Berdasarkan hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara orientasi pelayanan dengan capaian target kinerja pelayanan kesehatan di Puskesmas Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya (p value (0,023) artinya $p < (0,05)$) Orientasi pelayanan (*service orientation*) dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Puskesmas yang berorientasi pelayanan akan memberikan manfaat psikologis bagi karyawannya berupa semangat tim (*esprit de corps*) dan komitmen terhadap Puskesmas. Semangat tim diartikan sebagai perasaan sebagai satu tim untuk bersama-sama mencapai tujuan Puskesmas yakni melayani pelanggan. Komitmen merupakan keterikatan psikologis yang dirasakan karyawan kepada Puskesmas yang menciptakan kebanggaan

di Puskesmas Pagerageung yaitu variabel disiplin dengan nilai $p = 0,009$ dan OR 1,999 (95% CI : 1,750 – 2,570).

dalam diri karyawan karena menjadi bagian dari Puskesmas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan antara orientasi pelayanan kesehatan dengan pelaksanaan kinerja pegawai dengan nilai p value = 0,021. Unsur yang dinilai terdiri dari penilaian capaian SKP sebesar 60% dan perilaku kerja yang terdiri dari orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan sebesar 40% (Chusminah & Haryati, 2019). Penelitian ini sejalan juga dengan penelitian Deasy yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara orientasi pelayanan dengan semangat tim. Hubungan yang positif berarti bahwa semakin tinggi orientasi, maka semakin tinggi semangat tim, kebersamaan antara anggota organisasi. Sehingga hal ini pula dapat meningkatkan capaian target pelayanan.

2. Hubungan Integritas Terhadap Capaian Target Kinerja Pelayanan



Kesehatan Di Puskesmas Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2022

Berdasarkan hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara integritas dengan capaian target kinerja pelayanan kesehatan di Puskesmas Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya (p value (0,004) artinya $p < (0,05)$). Menurut Prameswari & Nazar, (2015) integritas merupakan kualitas yang menjadikan timbulnya kepercayaan masyarakat dan tatanan nilai tertinggi bagi anggota profesi dalam menguji semua keputusannya. Pegawai yang memiliki integritas merupakan asset yang berharga bagi suatu instansi seperti puskesmas. Pegawai yang berintegritas akan jauh dari kecenderungan menyimpang di dalam suatu organisasi kerja (Harmaily, 2019).

Penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu didapatkan hasil terdapat hubungan antara Integritas dengan kinerja pegawai dengan nilai p value = 0,0031 (Daulay, 2018). Sejalan pula dengan penelitan yang menyatakan bahwa integritas memiliki hubungan linear dengan kinerja pegawai (Harmaily, 2019).

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan temuan Mutchler dalam Umar et al., (2013) bahwa integritas yang tinggi dapat

mempertahankan standar prestasi yang tinggi dan melakukan kompetensi yang berarti memiliki kecerdasan, pendidikan, dan pelatihan untuk dapat nilai tambah melalui kinerja. Dalam hal ini, Integritas memainkan peranan penting dalam mempengaruhi kompetensi pegawai.

3. Hubungan Disiplin Terhadap Capaian Target Kinerja Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2022

Berdasarkan hasil analisis bivariat menunjukan bahwa terdapat hubungan antara disiplin dengan capaian target kinerja pelayanan kesehatan di Puskesmas Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya (p value (0,009) artinya $p < (0,05)$). Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan Puskesmas. Tanpa adanya rasa disiplin maka penyelesaian pekerjaan akan terlambat. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu Puskesmas mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan Puskesmas.. Dalam hal



ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin (Yusuf, 2014).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Octarina yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin ($p = 0,005$) dan pengetahuan ($p=0,043$) terhadap kinerja pegawai (Octarina, 2013). Didukung pula dengan penelitian Putri Solagracia yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pelayanan rawat dengan nilai p value ($0,000 < 0,05$) (Solagracia, 2021). Hal ini kemudian sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Dewi Wulandari, bahwa disiplin kerja dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan nilai p value 0.000 (Wulandari et al., 2019).

Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Gerry Lengkong yang menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai dengan hasil p value = $0,976$ (Lengkong et al., 2018). Didukung pula dengan penelitian Hanifah yang mengatakan bahwa disiplin

tidak berpengaruh pada kinerja karyawan (Hanifah, 2017).

4. Hubungan Kerjasama Terhadap Capaian Target Kinerja Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2022

Berdasarkan hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kerjasama dengan capaian target kinerja pelayanan kesehatan di Puskesmas Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya (p value ($0,011$) artinya $p < (0,05)$). Kerja sama kelompok dalam organisasi atau perusahaan juga dapat terwujud dengan adanya pembinaan hubungan kerja, baik hubungan kerja antara para anggota organisasi atau perusahaan maupun antara pimpinan organisasi atau perusahaan dengan bawahannya atau anggota yang lain. Sasaran pembinaan hubungan kerja dalam organisasi atau perusahaan adalah tercapainya kerja sama yang kompak dan harmonis antara sesama anggota organisasi atau sumber daya manusia yang ada (Setiyanti, 2012).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Daulay didapatkan hasil terdapat hubungan antara Kerjasama dengan kinerja pegawai dengan nilai p value = $0,0035$ (Daulay, 2018). Didukung pula dengan



penelitian Ibrahim yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menandakan bahwa semakin baik penerapan kerjasama tim yang dilakukan perusahaan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan (Ibrahim et al., 2021).

5. Hubungan Kepemimpinan Terhadap Capaian Target Kinerja Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2022

Berdasarkan hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan capaian target kinerja pelayanan kesehatan di Puskesmas Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya (p value (0,041) artinya $p < (0,05)$). Kepemimpinan yang diterapkan yaitu pemimpin mampu meningkatkan gairah untuk bekerja dan membina tingkah laku karyawan. Pemimpin memberi tahu apa yang harus dikerjakan, serta memelihara rasa aman dan suasana yang menyenangkan (Yulianti et al., 2013).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Daulay didapatkan hasil terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai dengan nilai p value =

0,0001 (Daulay, 2018). Didukung pula dengan penelitian Arifin yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dapat dipandang dari pengaruh interpersonal dengan memanfaatkan situasi dan pengarahan melalui suatu proses komunikasi kearah tercapainya tujuan khusus atau tujuan lainnya (Arifin et al., 2019).

Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Ginting dengan hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara langsung, tetapi secara tidak langsung kepemimpinan mempunyai kontribusi bagi meningkatnya kinerja karyawan melalui motivasi dan kepuasan kerja karyawan (Ginting et al., 2021).

Kesimpulan

Terdapat hubungan yang bermakna antara Orientasi Pelayanan, Integritas, Disiplin, Kerjasama dan Kepemimpinan dengan capaian target kinerja SDM kesehatan di Puskesmas Pagerageung Kecamatan Tasikmalaya Tahun 2022. Disiplin merupakan faktor paling dominan yang berhubungan dengan capaian target kinerja SDM kesehatan di Puskesmas Pagerageung Kecamatan Tasikmalaya Tahun 2022.



Saran

Diharapkan tenaga kesehatan Puskesmas dapat meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memberikan pelayanan yang maksimal guna mencapai capaian target pelayanan kesehatan yang optimal baik itu cakupan pelayanan UKM Esensial dan cakupan UKM pengembangan.

Daftar Pustaka

- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22–29.
- Chusminah, S. M., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1).
- Daulay, M. B. (2018). *Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kebudayaan Daerah Kota Medan*. <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/5373>
- Ginting, M., Pelawi, P., & Joe, S. (2021). Analisis Peranan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Secara Langsung dan Melalui Motivasi dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 11(2), 65–74.
- Hanifah, Y. (2017). Pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai Balai
- Pengelolaan Daerah Aliran Sungai di Jawa Timur. *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 11(2), 187–193.
- Harmaily, B. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Integritas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Perantara (Studi pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Kalimantan Barat). *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 7(1).
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316–325.
- Lengkong, G. C., Rumayar, A. A., & Maramis, F. R. R. (2018). Hubungan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja di Puskesmas Kakaskasen kota Tomohon. *KESMAS*, 7(4).
- Menteri Kesehatan RI. (2016). *Peraturan Menteri Kesehatan No 44 Tahun 2016 tentang Pedoman Manajeme Puskesmas*.
- Octarina, A. (2013). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. *Manajemen S-1*, 1(1).
- Prameswari, D. A., & Nazar, M. R. (2015). Pengaruh Penerapan Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor (studi Kasus Pada Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan RI).



EProceedings of Management, 2(3).

Puskesmas Pagerageung. (2021). *Penilaian Kinerja Puskesmas (PKP) UPTD Puskesmas Pagerageung*.

Setiyanti, S. W. (2012). Membangun kerja sama tim (kelompok). *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 4(3), 59–65.

Solagracia, P. (2021). *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pelayanan Rawat Jalan Di Poliklinik RSUD Pasar Rebo Tahun 2020*. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
<https://repository.upnvj.ac.id/9338/2/AWAL.pdf>

Umar, A. M., Ghalib, S., & Taharuddin, T. (2013). Pengaruh Budaya Korporat Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan Kantor Cabang Utama Banjarmasin). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 2(1).

Wasinah. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Pada Kantor Pusat Pulung, Masyarakat (Puskesmas) Rantau Timur, Kabupaten Kutai*.
<http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/AP/article/view/5120/4890>

Wulandari, D., Herdiyana, H., & Herman, H. (2019). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Padabadan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen*, 4(2).

Yulianti, H., Warouw, M. H., & Palandeng, H. (2013). Hubungan Kepemimpinan

Kepala Ruangan Menurut Persepsi Perawat Terhadap Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Instalasi Rawat Inap F Blu Rsup Prof. Dr. Rd Kandou Manado. *Jurnal Keperawatan*, 1(1).

Yusuf, H. T. (2014). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Komatsu Remanufacturing Asia Plant Sudirman di Departemen Produksi Balikpapan. *DiE: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 10(1).