



ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PEGAWAI DI RSUD LINGGAJATI KABUPATEN KUNINGAN TAHUN 2022

Shinta Risnawaty, Rossi Suparman, Mamlukah, Lely Wahyuniar

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kuningan

risnawatyshinta789@gmail.com

Abstrak

Rumah sakit memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. SDM Kesehatan yang didayagunakan di Fasyankes di Indonesia sebanyak 1.500.541 orang dan di Provinsi Jawa Barat sebanyak 17.9347 orang. Berdasarkan Renja RSUD Linggajati, diperoleh data mengenai Indikator Kinerja Utama RSUD Linggajati yaitu Tingkat Kelulusan Standar Akreditasi Rumah Sakit dengan target (100%) dan pencapaian hanya (73,3%). Tujuan penelitian ini untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai di RSUD Linggajati Kabupaten Kuningan tahun 2022. Jenis penelitian ini analitik deskriptif dengan desain *cross sectional* (potong lintang). Populasi penelitian ini berjumlah 302 orang dan pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling* sebanyak 172 orang. Instrumen penelitian ini menggunakan lembar kuesioner tertutup. Sumber data penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Analisis data meliputi analisis univariat, analisis bivariat (*Rank Spearman*) dan analisis multivariat menggunakan Regresi Logistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara profesionalisme ($p = 0,010$), persepsi ($p = 0,001$), sikap ($p = 0,022$), kepemimpinan ($p = 0,000$) dan penghasilan ($p = 0,028$) dengan kinerja pegawai. Variabel yang paling dominan berhubungan dengan kinerja pegawai yaitu penghasilan dengan OR 29,176 (95% CI: 3,502 - 43,059). Diharapkan dapat memonitoring dan memberikan evaluasi terhadap kepegawaian dan penilaian kinerja secara rutin sebagai dasar pemberian *reward* bagi pegawai yang berkinerja baik.

Kata Kunci: Kinerja, Pegawai, Rumah Sakit



Pendahuluan

Rumah sakit merupakan organisasi yang bersifat pelayanan kepada publik memerlukan kinerja pegawai yang baik agar pelayanan yang diberikan dapat memuaskan dan dapat meningkatkan kualitas pelayanan (Kemenkes RI, 2021). Berdasarkan data Komisi Akreditasi Rumah Sakit Tahun 2021 bahwa dari 2.379 rumah sakit baik swasta dan negeri yang ada di Indonesia baru 1.032 rumah sakit (43,4%) yang terakreditasi.

Provinsi Jawa Barat memiliki 281 Rumah Sakit Umum, 64 Rumah Sakit Khusus dan 2.466 Klinik/Balai Kesehatan (BPS Indonesia, 2020). SDM Kesehatan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan Provinsi Jawa Barat sebanyak 17.9347 orang (Badan PPSDM, 2021). Sedangkan jumlah Rumah Sakit di Kabupaten Kuningan ada 12 buah terdiri dari 2 Rumah Sakit Pemerintah (RSUD 45 dan RSUD Linggajati) dan 9 Rumah Sakit Swasta. Rumah Sakit Umum Daerah Linggajati dan Rumah Sakit Umum Daerah 45. RSUD Linggajati merupakan Rumah Sakit tipe kelas C dan belum menjadi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD). RSUD Linggajati memiliki 381 pegawai yang terdiri dari 79 orang yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 302 orang lainnya sebagai Pegawai Non-ASN (RSUD Linggarjati, 2022).

Menurut data Renja RSUD Linggajati, diperoleh data mengenai Indikator Kinerja Utama RSUD Linggajati yaitu Tingkat Kelulusan Standar Akreditasi Rumah Sakit dengan target (100%) dan pencapaian hanya (73,3%) (RSUD Linggarjati, 2021).

Kinerja pegawai di rumah sakit merupakan salah satu faktor penentu bagi mutu pelayanan dan citra rumah sakit di mata masyarakat. Menurut teori (Gibson, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada tiga variabel yang pertama variabel individu, variabel psikologis dan variabel organisasi. Beberapa variabel yang penting untuk diteliti adalah variabel individu (profesionalisme), variabel psikologis (persepsi dan sikap), variabel organisasi (kepemimpinan dan penghasilan) (Gibson, 2013). Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawaidi RSUD Linggajati Kabupaten Kuningan Tahun 2022.

Metode

Jenis penelitian ini yaitu analitik deskriptif dengan rancangan *cross sectional*. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu variabel individu (profesionalisme), variabel psikologis (persepsi dan sikap), variabel organisasi (kepemimpinan dan penghasilan).



Sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai di RSUD Linggajati.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Non ASN di RSUD Linggajati Kabupaten Kuningan tahun 2022 yaitu sebanyak 302 orang. Pengambilan sampel dilakukan secara *Purposive Sampling* sebanyak 172 responden. Instrumen yang 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 α 5%. Penelitian dilakukan bulan Mei-September Tahun 2022.

Hasil

Tabel 1. Analisis Univariat

No	Variabel	Frekuensi (f)	Persentase (n)
1	Usia		
	21-40 tahun	67	39
	41-60 tahun	105	61
2	Profesionalisme		
	Tinggi	77	44,8
	Rendah	95	55,2
3	Persepsi		
	Baik	52	30,2
	Cukup	111	64,5
	Kurang	9	5,2
4	Sikap		
	Baik	44	25,6
	Cukup	119	69,2
	Kurang	9	5,2
5	Kepemimpinan		
	Baik	44	25,6
	Cukup	84	48,8
	Kurang	44	25,6
6	Penghasilan Per Bulan		
	Sedang	68	39,5
	Rendah	104	60,5
7	Kinerja Pegawai		
	Baik	93	54,1
	Cukup	79	45,9
	Jumlah	172	100

(Sumber : Penelitian, 2022)

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki kategori usia 41-60 tahun sebanyak 105 orang (61%). Kemudian sebagian besar

memiliki profesionalisme yang rendah sebanyak 95 orang (55,2%), memiliki persepsi yang cukup sebanyak 111 orang (64,5%), sikap kategori cukup sebanyak 119



orang (69,2%), hampir dari setengah responden memiliki kepemimpinan dalam kategori cukup sebanyak 84 orang (48,8%), memiliki penghasilan yang rendah sebanyak

104 orang (60,5%), serta berdasarkan memiliki kinerja yang baik sebanyak 93 orang (54,1%).

Tabel 2. Analisis Bivariat

No	Variabel	Kinerja Pegawai				Total		CC	P. Value
		Baik		Cukup		n	%		
		n	%	n	%				
1	Profesionalisme								
	Tinggi	50	64,9	27	35,1	77	100	0,196	0,010
	Rendah	43	45,3	52	54,7	95	100		
2	Persepsi								
	Baik	46	88,5	6	11,5	52	100	0,440	0,001
	Cukup	44	39,6	67	60,4	111	100		
Kurang	3	33,3	6	66,7	9	100			
3	Sikap								
	Baik	44	100	0	0	44	100	0,514	0,022
	Cukup	46	38,7	73	61,3	119	100		
Kurang	3	33,3	6	66,7	9	100			
4	Kepemimpinan								
	Baik	44	100	0	0	44	100	0,473	0,000
	Cukup	34	40,5	50	59,5	84	100		
Kurang	15	34,1	29	65,9	44	100			
5	Penghasilan								
	Sedang	48	57,4	29	42,6	77	100	0,830	0,028
	Rendah	32	41,6	63	58,4	95	100		

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

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara profesionalisme ($p = 0,010$), persepsi ($p = 0,001$), sikap ($p = 0,022$), kepemimpinan (p

$= 0,000$) dan penghasilan ($p = 0,028$) dengan kinerja pegawai di RSUD Linggajati Kuningan.

Tabel 3. Analisis Multivariat

Variabel	B	S.E.	Wald	p value	OR	95% C.I	
						Lower	Upper
Penghasilan Per-Bulan	-.634	.324	3.819	.045	29.176	3.502	43.059
Profesionalisme Pegawai	.371	.454	.667	.014	1.449	.595	3.529
Persepsi Pegawai	-1.640	.943	3.024	.042	.194	.031	1.232



Sikap Pegawai	3.373	1.082	9.727	.002	.531	.281	1.002
Kepemimpinan	1.221	.542	5.067	.024	3.391	1.171	9.820
Constant	-5.554	1.243	19.971	.000	.004		

(Sumber: Hasil Uji Regresi Logistik Menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai $p < 0,05$ yaitu profesionalisme, persepsi, sikap, kepemimpinan, penghasilan yang artinya terdapat hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil analisis diperoleh hasil bahwa variabel yang paling

dominan berhubungan dengan kinerja pegawai di RSUD Linggajati Kabupaten Kuningan tahun 2022 yaitu variabel penghasilan per-bulan dengan nilai $p = 0,045$ dan OR 29,176 (95% CI : 3,502 - 43,059).

Pembahasan

1. Hubungan Antara Professionalisme Dengan Kinerja Pegawai Di RSUD Linggajati Kabupaten Kuningan Tahun 2022

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara profesionalisme dengan kinerja pegawai di RSUD Linggajati (p value $0,010 < 0,05$). Salah satu dari bentuk profesionalisme adalah adanya sikap baik, disiplin dan juga tegas. Profesionalisme yang sangat besar dalam memberikan pelayanan kesehatan menjadi faktor penting dalam menentukan tinggi rendahnya kualitas rumah sakit. Sumber daya manusia yang handal dan profesional tentu akan berpengaruh terhadap kinerja pelayanan yang diselenggarakan oleh rumah sakit (Ahwazi & Cholifihani, 2016).

Penelitian ini sejalan dengan Ferawati *et al.*, (2020) bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada RSUD Ciamis. Hal ini ditunjukkan dengan hubungan yang sangat kuat, semakin baik Profesionalisme pegawai maka semakin baik pula kinerja pegawai pada RSUD Ciamis. Sejalan juga dengan penelitian Malik (2015) bahwa profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Pada Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Kabupaten Tulang Bawang dengan tingkat pengaruh yaitu ada pengaruh tetapi cukup berarti. Pegawai yang mempunyai efektivitas dan efisiensi tepat waktu tinggi dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan sendirinya dapat meningkatkan profesionalisme pegawai.



2. Hubungan Antara Persepsi Dengan Kinerja Pegawai Di RSUD Linggajati Kabupaten Kuningan Tahun 2022

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi dengan kinerja pegawai di RSUD Linggajati (p value 0,001 < 0,05). Peneliti berasumsi bahwa persepsi pegawai sangat bergantung pada budaya di lingkungan kerja. Semakin baik budaya organisasi maka kepuasan kerja akan menjadi tinggi dan berdampak pada peningkatan kinerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Gautama *et al.*, (2014) bahwa setiap individu dalam organisasi memiliki budaya yang berbeda dan individu mencoba untuk menyesuaikan dirinya dengan norma-norma dan nilai-nilai organisasi. Penerapan budaya organisasi sangat membantu bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Penelitian ini sejalan dengan Safitri, (2016) bahwa ada hubungan yang sedang antara persepsi tentang komunikasi kepala bidang pelayanan keperawatan terhadap kinerja perawat pelaksana (p value 0,000 < 0,05). Kemampuan untuk berkomunikasi memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sejalan juga dengan penelitian Gautama *et al.*, (2014) bahwa ada hubungan yang sangat signifikan

antara persepsi budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan kinerja perawat (p value 0,000 < 0,05). Semakin tinggi (positif) persepsi budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja perawat.

3. Hubungan Antara Sikap Dengan Kinerja Pegawai Di RSUD Linggajati Kabupaten Kuningan Tahun 2022

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara sikap dengan kinerja pegawai di RSUD Linggajati (p value 0,022 < 0,05). Sikap kerja yang baik juga menjadi salah satu faktor yang penting agar kinerja dapat berjalan secara optimal. Pegawai yang memiliki sikap baik akan mempunyai kinerja yang baik dalam melakukan pelayanan kesehatan sebab mempunyai kemampuan dalam memberikan penjelasan dengan sikap sopan dan ramah, menyelesaikan tindakan / tugas dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan tugas dan fungsinya, menunjukkan sikap yang tenang dalam menghadapi suatu masalah serta disiplin dan adil dalam memberikan pelayanan kesehatan (Effendy *et al.*, 2019).

Penelitian ini sejalan dengan Hidayah *et al.*, (2020) bahwa sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten



Mandailing Natal (p value 0,000 < 0,05). Mayoritas responden memberikan tanggapan setuju terhadap semua pernyataan dari 6 indikator sikap kerja, diantaranya disiplin, mematuhi semua peraturan yang berlaku dan loyal terhadap pemimpin. Sejalan juga dengan penelitian Djunawan and Haksama (2015) bahwa sikap memiliki hubungan dengan kinerja bidan dalam pelayanan antenatal pada pasien umum. Hubungan variabel sikap dengan kinerja bidan dalam pelayanan antenatal pada pasien umum adalah kuat ($r=0,707$).

Namun penelitian ini tidak sejalan dengan Porotu'o *et al.*, (2021) bahwa sikap profesi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado. Sama halnya dengan penelitian Putri (2017) bahwa sikap tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat. Karena begitu banyak faktor-faktor yang terlibat dalam sikap, memungkinkan sikap tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat.

4. Hubungan Antara Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Di RSUD Linggajati Kabupaten Kuningan Tahun 2022

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang

signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai di RSUD Linggajati (p value 0,000 < 0,05). Kepemimpinan merupakan suatu tolak ukur organisasi dalam memengaruhi anggota atau pegawainya untuk melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar ketentuan yang berlaku. Peneliti berasumsi bahwa pola kepemimpinan yang baik akan membuat para pegawai merasa nyaman dan terarah serta menumbuhkan rasa semangat dalam menjalani suatu pekerjaan, sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif adalah salah satu komponen paling penting yang mengarahkan organisasi ke hasil yang efektif dan sukses (Sfantou *et al.*, 2017).

Penelitian ini sejalan dengan Ahwazi and Cholifihani (2016) bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Setiap kenaikan kepemimpinan satu satuan maka kinerja akan naik sebesar 0,757. Kepemimpinan yang baik dapat menjadi salah satu indikator penting untuk kinerja pegawai karena keberadaan pemimpin dalam sebuah organisasi sangatlah penting. Perilaku gaya kepemimpinan dan bawahan sangat menunjang terhadap prestasi kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Ahwazi & Cholifihani, 2016).



Sejalan juga dengan penelitian Wilian and Chairunnisa (2019) bahwa *leadership* berpengaruh terhadap *job satisfaction* dalam peningkatan kinerja. Dengan koefisien regresi sebesar 0,443 artinya setiap bertambahnya variabel *leadership* sebesar 1 satuan maka variabel *job satisfaction* (Y) akan meningkat 0,443. Didukung juga oleh penelitian Sumolang *et al.*, (2019) bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai (*p value* $0,005 \leq 0,05$).

5. Hubungan Antara Penghasilan Dengan Kinerja Pegawai Di RSUD Linggajati Kabupaten Kuningan Tahun 2022

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara penghasilan dengan kinerja pegawai di RSUD Linggajati (*p value* $0,0028 < 0,05$). Penghasilan merupakan salah satu faktor organisasi yang mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik, sehingga kedepannya proses kerja organisasi rumah sakit dapat berjalan sesuai tujuan (Yulianti, 2016).

Penelitian ini sejalan dengan Sumolang *et al.*, (2019) bahwa terdapat hubungan antara pemberian insentif dengan kinerja pegawai (*p value* $0,017 < 0,05$). Dengan nilai OR = 6,600 yang artinya pegawai yang merasa kurang baik dalam pemberian insentif memiliki resiko kinerja kurang baik sebesar 6,600. Sejalan juga dengan penelitian Thaha *et al.*, (2016) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel imbalan dengan variabel kinerja karena gaji yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan aturan rumah sakit (*p value* $0,024 < 0,05$).

Namun penelitian ini tidak sejalan dengan Crystandy *et al.*, (2019) bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara adanya imbalan yang diterima perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap (*p value* $0,131 > 0,05$). Hal ini karena perawat lebih menekankan kepada pelayanan dan tanggung jawab tidak semata karena imbalan. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa perawat menginginkan terpenuhinya kebutuhan hidupnya. Sehingga apabila kebutuhan fisiologis dalam hal ini imbalan yang di berikan organisasi rumah sakit sudah sesuai dan tepat waktu tentunya akan meningkatkan kinerja perawat yang bekerja.



Kesimpulan

Terdapat hubungan antara profesionalisme, persepsi, sikap, kepemimpinan dan penghasilan dengan kinerja pegawai di RSUD Linggajati Kabupaten Kuningan Tahun 2022. Penghasilan merupakan faktor dominan yang berhubungan dengan dengan kinerja pegawai di RSUD Linggajati Kabupaten Kuningan Tahun 2022 (OR 29,176 (95% CI: 3,502 - 43,059).

Saran

Diharapkan para pegawai dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing dengan sebaik-baiknya sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik dan melaksanakan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Serta bagi RSUD Linggajati Kabupaten Kuningan dapat memonitoring dan memberikan evaluasi terhadap kepegawaian dan penilaian kinerja secara rutin sebagai dasar pemberian *reward and punishment* bagi pegawai di RSUD Linggajati Kabupaten Kuningan.

Daftar Pustaka

- Ahwazi, T., & Cholifihani, M. (2016). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pelayanan Organisasi Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tangerang Tahun 2016. *Jurnal Publika*, 5(2), 66–73.
- Badan PPSDM. (2021). *SDM Kesehatan di Fasilitas Kesehatan Provinsi Jawa Barat*.
- BPS Indonesia. (2020). *Jumlah Rumah Sakit di Provinsi Jawa Barat*.
- Crystandy, M., Tampubolon, I. L., & Najihah, K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Imbalan Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Datu Beru Takengon. *MPPKI (Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia): The Indonesian Journal of Health Promotion*, 2(1), 61–68. <https://doi.org/10.31934/mppki.v2i1.532>
- Djunawan, A., & Haksama, S. (2015). Hubungan Kerjasama, Motivasi, Sikap, Dan Kinerja Bidan Dalam Pelayanan Antenatal. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 3(1), 11–20.
- Effendy, I., Sudirman, S., & Rosnawati, R. (2019). Faktor–faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Dolo. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 2(1).
- Ferawati, I., Darna, N., & Suhendi, R. M. (2020). Pengaruh Profesionalisme dan Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis (Suatu Studi pada Pegawai ASN Rumah Sakit Umum daerah Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(3), 46–66.
- Gautama, T., Yuwono, S., & Psi, S. (2014). *Hubungan Persepsi Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja*



- Dengan Kinerja Pada Perawat RSUD Dr. Hardjono Kabupaten Ponorogo.* Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Gibson. (2013). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses (Cetakan V)*. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Hidayah, J., Toris, A., Harahap, A. S. H., Nasution, M., & Dewi, R. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Sikap Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 5(2), 195–205.
- Kemendes RI. (2021). *Data Rumah Sakit di Indonesia*.
- Malik. (2015). Pengaruh Profesionalisme Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Pelayanan Kesehatan Masyarakat Pada Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Kabupaten Tulang Bawang. *E-JKPP*, 1(1).
- Porotu'o, A. C., Kairupan, B. H. R., & Wahongan, G. J. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Sikap Profesi Terhadap Kinerja Perawat Di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(2).
- RSUD Linggarjati. (2021). *Indikator Kinerja Utama RSUD Linggarjati yaitu Tingkat Kelulusan Standar Akreditasi Rumah Sakit*.
- RSUD Linggarjati. (2022). *Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Non-ASN di RSUD Linggarjati*.
- Safitri, W. (2016). Hubungan Persepsi Tentang Komunikasi Kepala Bidang Pelayanan Keperawatan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Kesehatan Kusuma Husada*.
- Sfantou, D. F., Laliotis, A., Patelarou, A. E., Sifaki-Pistolla, D., Matalliotakis, M., & Patelarou, E. (2017). Importance of leadership style towards quality of care measures in healthcare settings: a systematic review. *Healthcare*, 5(4), 73.
- Sumolang, D. T., Tucunan, A. A. T., & Maramis, F. R. R. (2019). Hubungan antara pemberian insentif dan kepemimpinan dengan kinerja pegawai di rumah sakit bhayangkara tingkat III manado. *KESMAS*, 8(6).
- Thaha, R. R. H., Mardiana, R., & Umar, F. (2016). Analisis Faktor Quality Of Work Life terhadap Kinerja Pelayanan Kesehatan Pegawai Rumah Sakit Pendidikan Unhas di Kota Makassar. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 12(3), 148–152.
- Wilian, R., & Chairunnisa, F. (2019). Analisis Pengaruh Leadership Dan Pengembangan Karir Terhadap Job Satisfaction Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 8(2), 1–12.