



Analisis Aplikasi Teori Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai Dalam Pelaksanaan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) di Puskesmas Bangkalan

Enggal Sari Maduratna, S.ST.,M.AP.,M.Kes^a, Nailufar Firdaus, S.ST.,M.AP.,M.Kes^b, WD Yuni M.USA, S.KM.,M.Kes^c

^{a,b,c} STIKes Ngudia Husada Madura, Bangkalan, Indonesia

Email korespondensi: nabilaara070@gmail.com

Abstract

Organizing in a management requires an organizational structure in which is equipped with a description of the duties and responsibilities of each field or section. This is related to the flow of coordination in the selection of tasks and authorities that exist in the Bangkalan Health Center management system. Based on the results of a preliminary study by interviewing the Head of TU Sub-Division, information was obtained related to the uneven delegation of tasks by leaders to employees so that there were several employees who were overloaded with work. This has an impact on employee performance that is not optimal. This research was conducted to analyze the application of leadership theory in the existing management system at the Bangkalan Health Center.

The method used is qualitative with a case study approach and in-depth interviews with key informants and triangulation. The main informant was the Head of the Health Center, while the triangulation informants were the Head of Sub-Division of TU, PJ UKM and UKP, PJ Networks and webs, PJ Facilities and infrastructure, PJ Quality, and PJ Finance.

The results of the interviews obtained data that the application of leadership theory used in managing and leading employees has been adapted to the existing situations and conditions. As well as in terms of communication, motivation, knowledge, decision making and positive power. The same thing happened to the performance results, where commitment, discipline, responsibility and honesty began to increase among employees.

Commitment, discipline, responsibility and honesty of employees are the results of the application of leadership theory that is applied properly. However, in implementing the need for human resources, especially those that are in accordance with educational qualifications and the needs of the Community Health Center, it is one of the things that needs to be improved in the future.

Keywords: Leadership, Performance, BLUD, Puskesmas

Abstrak

Pengorganisasian dalam sebuah manajemen membutuhkan struktur organisasi yang didalamnya dilengkapi dengan penjabaran tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bidang atau bagian. Hal ini terkait dengan alur koordinasi dalam pemilihan tugas dan wewenang yang ada pada system manajemen Puskesmas Bangkalan. Berdasarkan hasil studi pendahuluan dengan wawancara Ka Subag TU didapatkan informasi terkait dengan belum meratanya pendelegasian tugas oleh pimpinan kepada karyawan sehingga terdapat beberapa karyawan yang kelebihan beban kerja. Hal ini berdampak pada



kinerja pegawai yang tidak maksimal. Penelitian ini dilakukan guna menganalisis penerapan teori kepemimpinan dalam system manajemen yang ada di Puskesmas Bangkalan.

Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan *study kasus* dengan *indept interview* kepada informan utama dan triangulasi. Informan utama Kepala Puskesmas, sedangkan informan triangulasi adalah Ka Subag TU, PJ UKM dan UKP, PJ Jejaring dan jaringan, PJ Sarana dan prasarana, PJ Mutu, dan PJ Keuangan.

Hasil wawancara didapatkan data bahwa aplikasi teori kepemimpinan yang digunakan dalam mengelola dan memimpin para karyawan telah disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada. Seperti halnya dari segi komunikasi, motivasi, pengetahuan, pengambilan keputusan dan kekuasaan positif. Hal serupa juga terjadi pada hasil kinerja, dimana mulai terjadi peningkatan komitmen, kedisiplinan, tanggung jawab dan kejujuran pada para karyawan.

Komitmen, kedisiplinan, tanggung jawab dan kejujuran para karyawan merupakan hasil dari aplikasi teori kepemimpinan yang diterapkan dengan baik. Namun dalam pelaksanaannya kebutuhan SDM, terutama yang sesuai dengan kualifikasi Pendidikan dan kebutuhan Puskesmas menjadi salah satu hal yang perlu diperbaiki kedepannya.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kinerja, BLUD, Puskesmas

PENDAHULUAN

Puskesmas merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan dengan programnya yaitu, upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama dengan mengutamakan upaya promotif dan preventif demi mencapai peningkatan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. (P. K. M. Kemenkes, 2019).

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan RI No. 43, tahun 2019 tentang Puskesmas, unit pemerintah daerah yang bertugas melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan Puskesmas adalah Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota yang ditunjuk. Melakukan monitoring dan evaluasi kinerja Puskesmas pada wilayah kerjanya secara berkala dan berkesinambungan merupakan salah satu tugas utama Dinas Kesehatan. (R. Kemenkes, 2014).

Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) merupakan suatu proses kegiatan yang

dilaksanakan oleh perorangan atau kelompok dalam sebuah instansi untuk mengevaluasi dan mengomunikasikan bagaimana pekerjaan karyawannya yang dilakukan dengan cara mengukur hasil pekerjaannya dengan standar yang telah dibuat dalam suatu periode tertentu yang digunakan sebagai dasar pertimbangan suatu kegiatan (Muchlisin, 2020). Hal ini dilakukan pada Puskesmas guna mengukur kinerja pelayanan. Kinerja pelayanan merupakan faktor penting untuk dapat meningkatkan kualitas kesehatan penduduk pada wilayahnya.

Rendahnya salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas kesehatan yaitu kinerja pelayanan kesehatan menjadi permasalahan yang erat kaitannya dengan pembangunan kesehatan (Diantika, 2019). Sehingga, kinerja karyawan menjadi salah satu tantangan yang paling mendasar dalam upaya peningkatan kualitas kesehatan. Tiga variabel kinerja diantaranya, variabel individual, variable psikologis, dan variable organisasional. Variabel individual terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga dan tingkat sosial, serta



demografis (umur, status perkawinan, dan jenis kelamin). Sedangkan, variabel psikologis terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Dan yang ketiga, variabel organisasional yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan, supervisi, dan kontrol (Hidayat et al., 2021).

Seluruh Puskesmas di Kabupaten Bangkalan sebanyak 22 Puskesmas melaksanakan perubahan status yang secara serentak pada bulan Februari tahun 2022 menuntut adanya peningkatan mutu pelayanan Kesehatan. Dimana pada saat persiapan perubahan status Puskesmas, Dinas Kesehatan dan pejabat terkait melakukan evaluasi melalui penilaian kinerja pelayanan kesehatan yang berfokus pada penilaian kinerja karyawan. Evaluasi penilaian kinerja menjadi hal yang penting guna mendukung adanya perbaikan dan efektifitas untuk dapat meningkatkan kunjungan masyarakat pada pelayanan kesehatan primer. Satuan kerja pemerintah Dinas Kesehatan Kabupaten Bangkalan melaksanakan penilaian kinerja pada 22 Puskesmas di Kabupaten Bangkalan.

Tugas pokok Dinas Kesehatan ialah melaksanakan penilaian kinerja, hal ini merupakan tanggung jawab Bidang Pelayanan Kesehatan yang juga memiliki tugas dalam merencanakan, mengkoordinasikan, membina, mengawasi, mengendalikan, dan mengevaluasi kegiatan. Tidak hanya itu, penilaian kinerja karyawan juga merupakan tugas dari bidang pelayanan kesehatan di Dinas Kesehatan. Terdapat 3 penilaian yang dapat memberikan evaluasi kinerja Puskesmas diantaranya adalah penilaian program pokok, manajemen, dan inovatif. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan dengan pada Kepala TU

Puskesmas Bangkalan dengan metode wawancara didapatkan bahwa pada Februari tahun 2022 terjadi pergantian Kepala Puskesmas Bangkalan selang 1 bulan setelah pelaksanaan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD). Informan menyatakan bahwa kurang meratanya pendelegasian tugas dari pemimpin lama, sehingga sering kali terjadi ketimpangan beban kerja pada karyawan. Selain karena keterbatasan sumber daya manusia, pendelegasian tugas yang tidak merata dari pemimpin lama berdampak pada kinerja karyawan sehingga pelaksanaan tugas menjadi kurang maksimal. Berbeda dengan pemimpin yang baru, informan menyatakan terdapat pendelegasian tugas dan beban kerja sudah lebih merata dan terstruktur sehingga beban kerja tidak terlalu berat. Selain itu, pemimpin baru juga selalu melakukan pengawasan pada saat apel pagi ataupun pada jam kerja dengan mengamati secara langsung di ruangan-ruangan sembari memberikan pengarahan atau motivasi kepada para staff. Informan menambahkan bahwa hal tersebut memberikan karyawan motivasi dan semangat yang lebih dalam bekerja. Adanya restrukturisasi dalam sebuah organisasi dapat memberikann berdampak pada budaya kerja, terlebih pada karyawan secara langsung karena perbedaan cara memimpin dan mengelola organisasi pada setiap individu. Adanya pergantian pemimpin dapat merubah budaya organisasi, motivasi kerja dan pengelolaan manajemen.

METODE

Peneliti menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan *study* kasus. Pengumpulan data menggunakan metode *indept interview* dengan informan utama kepala puskesmas dan informan triangulasi

Ka Subag TU, PJ UKM, UKP, Keuangan, Sarana, Jerjaring dan Mutu.

HASIL

Hasil wawancara yang dilakukan kepada informan utama dan triangulasi, adalah sebagai berikut.

Hasil wawancara pada tema aplikasi teori kepemimpinan, meliputi :

1. Komunikasi

Komunikasi merupakan media yang digunakan seorang pemimpin kepada staffnya baik secara verbal maupun non verbal. Dasar dari seorang pemimpin wajib memiliki kemampuan komunikasi yang baik guna mempermudah koordinasi, membangun kemistri dan kenyamanan dalam lingkungan kerja. Serta dapat mengurangi kesalah pahaman dalam menjalankan tugas masing-masing. Hal ini telah dilakukan oleh kepala Puskesmas Bangkalan selaku pimpinan tertinggi di Puskesmas guna mempermudah koordinasi dan menjalin kerjasama untuk dapat mewujudkan tujuan dari program yang ada di Puskesmas. Berikut hasil wawancara dari informan utama :

“.....sebagai seorang Ka Pus tentu saja sudah menjadi tugas dan tanggungjawab saya untuk bisa memberikan instruksi kepada staff saya. Memang tidak semua instruksi ini saya sampaikan secara tatap muka, karena kesibukkan saya dan teman-teman PJ yang lain. Namun sebisa mungkin semua instruksi tugas saya sampaikan dengan jelas melalui whatsapp.” (Informan Utama)

Kemampuan kepemimpinan yang perlu dimiliki oleh pemimpin adalah kemampuan komunikasi. Kemampuan kepemimpinan ini diperlukan oleh pemimpin untuk menjalin kerjasama, memahami dan memberi motivasi kepada orang lain dalam suatu Tim. Pemimpin menggunakan kemampuan ini dalam memimpin Tim untuk mendapatkan partisipasi dari bawahannya dan memberikan arahan dalam meraih tujuan Tim (Hidayat et al., 2021).

2. Motivasi

Sebagai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dalam bekerja tentu pernah berada pada titik dimana merasa jenuh dan capek. Kondisi ini dapat dikombinasikan dengan pemberian penghargaan dan sanksi pada pegawai yang berhak mendapatkan. Hal ini dapat meningkatkan semangat para pekerja yang awalnya berada pada titik jenuh dan lelah. Seperti yang disampaikan oleh informan utama dalam wawancaranya di bawah ini :

“.....tentu saja ada. Jika tidak ada *reward* dan sanksinya semua bisa bekerja seandainya.” (Informan Utama) Memberikan semangat dalam bekerja dapat dilakukan dengan memotivasi bawahan untuk selalu produktif agar dapat mencapai hasil yang diinginkan. Dalam hal ini, pemimpin dapat melakukannya dengan berbagai pendekatan salah satunya pendekatan keagamaan. Dimana pemimpin turut serta aktif dalam kegiatan keagamaan serta memberikan pengajaran dan pandangannya mengenai kebenaran hakiki (Hendry et al., 2022).

3. Pengetahuan

Jenjang karir dalam dunia kerja tentu sangat dibutuhkan bagi mereka yang menginginkan adanya peningkatan baik dari segi pengetahuan, kemampuan maupun finansial. Peluang untuk dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan ini dapat ditempuh apabila pimpinan mendukung karyawan dalam mengikuti kegiatan seperti pelatihan, seminar, workshop atau bahkan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Hasil wawancara informan utama adalah sebagai berikut :

“.....pengembangan karir diwajibkan baik yang merupakan kebijakan dari Dinas Kesehatan atau pun dari individu masing-masing. Untuk proses pengembangan karir masing-masing individu dapat mengajukan melalui Ka TU kemudian akan di ajukan ke BKD dan Dinas Kesehatan.” (Informan Utama)

Peningkatan jenjang karir akan mengalami peningkatan dikarenakan adanya tuntutan dari pemerintah yang berkaitan dengan kebijakan Permenekes No 75 tahun 2019 tentang Manajemen Puskesmas. Sehingga diwajibkan kepada seluruh karyawan yang minimal pendidikan DIII untuk dapat melanjutkan pada jenjang yang lebih tinggi. Begitu pula dengan ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan jabatan yang diemban (Fatharani, 2022).

4. Pengambilan keputusan

Dalam sebuah organisasi pimpinan memiliki kendali yang sangat kuat, terutama dalam proses penentuan keputusan atau pun dalam pembuatan kebijakan. Sehingga sangatlah penting bagi seorang pemimpin untuk selalu melakukan koordinasi dan komunikasi

dengan staffnya guna menemukan solusi penyelesaian masalah yang bijaksana. Berikut hasil wawancara dari informan utama :

“.....penyelesaian masalah ini seperti yang telah saya jelaskan tadi bahwa saya selalu bermusyawarah dan membicarakan kendala atau masalah yang ada di Puskesmas dengan staff saya, terlebih khusus lagi saya bicarakan dengan Ka TU.” (Informan Utama)

Organisasi merupakan suatu bentuk perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama organisasi tersebut dipimpin oleh seorang pemimpin atau manajer. Seorang pemimpin mempunyai gaya sendiri untuk mempengaruhi anggota organisasinya yang disebut kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pemimpin yang menyebabkan orang-orang lain bertindak, sehingga kemampuan seorang manajer dapat diukur dari kemampuannya dalam menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja. Salah satu peran kepemimpinan adalah dalam pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan merupakan suatu pemilihan alternatif yang ada. Peran kepemimpinan dalam pengambilan keputusan adalah sangat penting, dimana dia bertanggung jawab terhadap efek yang ditimbulkan akibat pengambilan keputusan (Astuti et al., 2022).

5. Kekuasaan positif

Visi misi dapat diwujudkan dengan menyusun dan membuat strategi. Strategi untuk dapat mencapai visi misi organisasi membutuhkan penempatan atau pengaturan sumber daya yang sesuai dengan kebutuhan. Hal ini

dibenarkan melalui hasil wawancara informan utama sebagai berikut :

“Pembuatan struktur organisasi dan perencanaan strategi Puskesmas kami susun bersama dengan Ka TU yang mana selanjutnya kami presentasikan dalam minilok.....” (Informan Utama) Kekuasaan yang didasari karena kemampuan seorang pemimpin untuk memberi hukuman dan melakukan pengendalian. Yang dipimpin juga menyadari bahwa apabila dia tidak mematuhi, akan ada efek negatif yang bisa timbul. Pemimpin yang bijak adalah yang bisa menggunakan kekuasaan ini dalam konotasi pendidikan dan arahan yang positif kepada anak buah. Bukan hanya karena rasa senang-tidak senang, ataupun faktor-faktor subyektif lainnya (Kahpi, 2020).

Sedangkan pada hasil wawancara tema kinerja karyawan, meliputi :

1. Komitmen

Komitmen dalam organisasi merupakan suatu bentuk sikap yang muncul dalam setiap individu untuk dapat mewujudkan visi misi pada organisasi. Hal ini telah dimiliki oleh para karyawan Puskesmas terutama dalam menjalankan tugas yang telah diberikan oleh Kepala Puskesmas, seperti hasil wawancara berikut : “.....teman-teman sudah berupaya dengan maksimal dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepada mereka. Walaupun cukup banyak yang harus mereka kerjakan dan selesaikan yang terkadang harus selesai dalam waktu yang bersamaan.” (Informan Utama 1)

Menurut (Dhanaharti, 2020) masalah komitmen organisasional perlu diperhatikan dan diutamakan agar karyawan yang sukses terus

memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Sama seperti yang disampaikan oleh (Kahpi, 2020) bahwa komitmen organisasional merupakan sebuah keyakinan dan keinginan semua karyawan untuk terus tumbuh bersama perusahaan dan mempertahankan setiap karyawan dalam perusahaan

2. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan sikap atau kebiasaan untuk mematuhi peraturan, tata tertib, atau prosedur yang telah ditetapkan. Kedisiplinan sangat penting dalam mencapai tujuan, baik tujuan pribadi maupun tujuan kelompok. Seperti halnya yang telah dilakukan oleh karyawan Puskesmas dalam menjalankan tugasnya. Berikut hasil wawancara :

“Saya memberikan sanksi kepada mereka yang tidak menyelesaikan laporan sesuai dengan waktu yang ada. Karena saya juga harus melaporkan hasil kegiatan tersebut kepada Dinas Kesehatan. Sehingga mereka juga saya target dalam penyelesaian laporan yang dibuat.....” (Informan Utama 2)

(Sari, 2022) menjelaskan kedisiplinan berasal dari kata disiplin, yang artinya adalah perilaku yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan yang berlaku yang dilakukan tanpa adanya paksaan dari pihak lain. Dapat diartikan juga sebagai kepatuhan seseorang dalam mengikuti dan menaati hukum, tata tertib dan peraturan yang berlaku yang didorong oleh kesadaran diri dan hatinya tanpa adanya dorongan pihak luar.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan prinsip yang mendorong individu dan organisasi untuk lebih berhati-hati dalam setiap pengambilan keputusan dan tindakan, sebab dalam

tanggungjawab terdapat aspek moral, etika, dan hukum. Karyawan pasti memiliki sikap tanggung jawab dalam menjalankan setiap tugasnya. Seperti hasil wawancara berikut :

“Insyallah temen-temen ini sudah berpengalaman dalam melaksanakan tugas mereka masing-masing sehingga rasa tanggung jawab yang mereka miliki juga tidak perlu di nilai.....” (Informan Utama 3)

Tanggungjawab merupakan suatu keadaan wajib menanggung segala sesuatu atas perbuatan yang telah dilakukan. Menurut (Astuti et al., 2022) menjelaskan bahwa tanggung jawab merupakan sebuah sikap dalam diri seseorang yang menunjukkan sikap mengetahui dan melaksanakan apa yang dilakukan sebagaimana yang diharapkan oleh orang lain.

4. Kejujuran

Sifat atau perilaku yang ditandai dengan kebenaran, integritas, dan ketulusan dalam berbicara, bertindak, dan memenuhi kewajiban disebut dengan sebuah kejujuran. Kejujuran merupakan nilai penting dalam kehidupan bermasyarakat, karena dapat membangun kepercayaan, menghindari konflik, dan kerugian. Menjalankan tugas juga memerlukan kejujuran, seperti yang tersampaikan dalam wawancara berikut :

“Nah.....kalau masalah kejujuran ini, sifatnya sangat subjektif sekali. Sebab jika dari kacamata saya teman-teman sudah sangat baik dan jujur dalam menjalankan tugasnya. Namun, semua itu kembali lagi yang lebih tahu dan lebih paham dengan kondisi sebenarnya hanyalah mereka masing-masing yang Allah saja.” (Informan Utama 4)

Menurut (Zahratulfarhah et al., 2022) jujur berarti mengakui, berkata, atau pun memberi suatu informasi yang sesuai dengan apa yang benar-benar terjadi atau sesuai dengan fakta atau kenyataannya.

PEMBAHASAN

Empat komponen dalam kepemimpinan yang terdiri dari komunikasi, motivasi, pengetahuan, pengambilan keputusan, dan kekuasaan positif sangatlah dibutuhkan dalam menjalankan organisasi. Berbagai macam jenis dan tipe kepemimpinan tidak dapat dijalankan dengan baik apabila seorang pemimpin tidak maksimal dalam empat komponen tersebut.

Kepala Puskesmas telah menjalankan model kepemimpinan dengan baik, sesuai dengan hasil wawancara yang telah disampaikan. Hal ini didukung oleh teori yang menyatakan bahwa pemimpin yang baik, memiliki komunikasi yang baik, pengetahuan yang baik, mampu mengarahkan karyawannya, mampu membarikan atau meningkatkan motivasi karyawan dan tegas dalam pengambilan keputusan (Cahyono, 2021).

Gaya kepemimpinan yang efektif juga akan berdampak pada kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh jumlah tugas dan tanggung jawab yang diterima. Karyawan Puskesmas telah melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan jabatan yang diberikan walaupun masih terdapat kurang SDM sehingga beberapa karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab ganda.

Kinerja karyawan Puskesmas sangat maksimal dari segi komitmen, kedisiplinan, tanggung jawab dan kejujuran.



KESIMPULAN DAN SARAN

Tipe kepemimpinan yang efektif dapat memberikan dampak positif pada kinerja karyawan khususnya di Puskesmas Bangkalan. Seperti cara berkomunikasi, kemampuan mengarahkan karyawan, pengetahuan manajemen Puskesmas, ketegasan dalam pengambilan keputusan dan kemampuan meningkatkan motivasi karyawan. Terlihat dalam kedisiplinan karyawan, komitmen dalam menyelesaikan tugas, kejujuran dan tanggung jawab. Perlu adanya penambahan SDM guna memaksimalkan kinerja dan efisiensi dalam pencapaian tujuan dari Puskesmas.

DAFTAR PUSTAKA

Astuti, A., Rohmawati, A., Ananta, A., Aprianti, A., As-Sodiq, I., & Agama Islam Nusantara Batang Hari, I. (2022). HUMANTECH JURNAL ILMIAH MULTI DISIPLIN INDONESIA PENGAMBILAN KEPUTUSAN DALAM KEPEMIMPINAN. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Ilmu*, 1 No. 9.

Cahyono, A. D. (2021). *Jurnal Ilmiah Pamenang-JIP THE ROLE OF DEVELOPMENT OF PERFORMANCE MANAGEMENT OF HEALTH ADMINISTRATION ON IMPROVING THE QUALITY OF HEALTH SERVICES IN COMMUNITY HEALTH CENTERS*. 3(2), 28–42. <https://doi.org/10.53599>

Diantika, D. (2019). ANALISIS KEPEMIMPINAN DAN KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS PUDAKPAYUNG KOTA SEMARANG TAHUN 2018.

Fatharani, R. (2022). analisis kebutuhan SDM berdasar standar minimal Permenkes 75. *JOURNAL SCIENTIFIC OF MANDALIKA (JSM)* e-ISSN 2745-5955 | p-ISSN 2809-0543, 3. [https://doi.org/https://doi.org/10.36312/%20\(jsm\).v3i6.663](https://doi.org/https://doi.org/10.36312/%20(jsm).v3i6.663)

Hendry, Khatrine, & dkk. (2022). Pengaruh Kedisiplinan, Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Imiah Ilmu Manajemen*, 10 No. 2.

Hidayat, E. W., Saputra, U., Indrawati, M., Utari, W., Magister, P., Universitas, M., & Putra Surabaya, W. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN PEMBERIAN REWARD TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KOORDINASI WILAYAH II BOJONEGORO PEMPROV JATIM MELALUI MOTIVASI KERJA. In *Journal of Applied Management and Accounting Science (JAMAS)* (Vol. 2, Issue 2).

Kahpi, H. S. (2020). PENGARUH KARATERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (*Studi Empiris PT. Hakaaston Plant Bojonegara*). 3(2).

Kemenkes, P. K. M. (2019). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.43 Tahun 2019*. www.peraturan.go.id



Kemenkes, R. (2014). *PERATURAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 75 TAHUN 2014*.

Muchlisin, R. (2020). *Pengukuran Kinerja (Pengertian, Tujuan, Syarat, Indikator, Model dan Proses)*.
www.itokindo.org

Dhanaharti, E. K. (2020). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI MEDIATOR*.

Sari, P. Y. (2022). *pengaruh budaya organisasi, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan*.

Zahratulfarhah, Z., Rika Mandasari, A., Septia Rani, D., Maysaroh, M., Asyharul, M., Nur Afifah, Z., & Bhayangkara Jakarta Raya, U. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4 No. 2.
<https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i2>