



---

**ARTIKEL RISET**URL Artikel : <http://ejournal.helvetia.ac.id/index.php/jkg>**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA TENAGA KESEHATAN  
DI UPTD PUSKESMAS KUOK KABUPATEN KAMPAR***Factors Related To The Performance Of Health Personnel In Uptd Puskesmas Kuok Kampar  
District***Dami Yanthi<sup>(K)</sup>, Reno Renaldi, M. Dedi Widodo, Citra Widya Anggraini**Departemen Administrasi Kebijakan Kesehatan, Program Studi Sarjana Kesehatan Masyarakat, STIKes Hang Tuah  
Pekanbaru, IndonesiaEmail Korespondensi : [damiyanthi@htp.ac.id](mailto:damiyanthi@htp.ac.id)

---

**Abstrak**

Tenaga kerja menjadi salah satu unsur yang sangat menentukan mutu pelayanan kesehatan di Puskesmas. Kualitas pelayanan tenaga kerja yang baik akan meningkatkan pelayanan kesehatan di Puskesmas. Tenaga Kesehatan UPTD Puskesmas Kuok tahun 2019 terlihat masih rendahnya semangat kerja pegawai. Sikap yang masih kurang ramah dan acuh tak acuh kepada pasien dan tidak menegakkan prinsip 3S (Senyum, Sapa dan Salam). Kepemimpinan yang kurang juga terlihat dari pemimpin yang tidak selalu berada di tempat. Dan kompensasi tenaga kesehatan PTT dan pegawai TBK yang telat dibayarkan. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Kuok Kecamatan Kuok Kabupaten Kampar Tahun 2019. Metode penelitian merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional* yang dilaksanakan pada bulan Maret-Juli 2019 di UPTD Puskesmas Kuok. Jumlah sampel 89 orang yang terdiri dari seluruh jumlah populasi. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah Total Sampling. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner, analisis data untuk univariat dan bivariat dengan uji *chi square*. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan antara motivasi *p value* 0,008, sikap *p value* 0,016, kepemimpinan *p value* 0,028, kompensasi *p value* 0,009 dengan kinerja tenaga kesehatan. Semua variabel independen berhubungan dengan variabel dependen. Diharapkan tenaga kesehatan agar tetap meningkatkan motivasi, sikap, kepemimpinan, dan kepada pemimpin Puskesmas Kuok memberikan kompensasi dalam rangka peningkatan kinerja.

**Kata Kunci: Kinerja, Motivasi, Sikap, Kepemimpinan, Kompensasi****Abstract**

*Manpower is one of the elements that greatly determines the quality of health services at the Puskesmas. A good quality workforce service will improve health services at the Puskesmas. Health staff of the Regional Technical Implementation Unit of the Kuok Community Health Center in 2019 saw a low level of employee morale. The attitude is still not friendly and indifferent to the patient and does not uphold the principle of 3S (Smile, Sapa and Salam). Also less leadership is seen from leaders who are not always in place. And compensation for health workers for Non-Permanent Employees and Assistant Staff for activities that are late paid. This study aims to examine the factors related to the performance of health workers in the Regional Technical Implementation Unit of the Kuok Community Health Center subdistrict Kuok district Kampar in 2019. The research method is a quantitative research with Cross Sectional design carried out in March-July 2019 in the Regional Technical Implementation Unit of the Kuok community health center. The number of samples is 89 people consisting of the entire population.*

*The sampling technique in this study was Total Sampling. The measuring instrument used was a questionnaire, data analysis for univariate and bivariate with chi square test. The results showed that there was a relationship between motivation p value 0.008, attitude p value 0.016, leadership p value 0.028, compensation p value 0.009 with the performance of health workers. All independent variables are related to the dependent variable. It is hoped that health workers will continue to improve motivation, attitudes, leadership, and to the Kuok Puskesmas leaders provide compensation in order to improve performance.*

**Keywords:** *Performance, Motivation, Attitude, Leadership, Compensation*

## PENDAHULUAN

Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, dengan menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya (1,2). Pembangunan kesehatan pada hakekatnya adalah upaya yang dilaksanakan komponen bangsa Indonesia yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya (1,3).

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang telah dicapai dari pekerjaan dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil perkalian dari motivasi dan kemampuan kinerja atau prestasi seseorang tergantung pada motivasi dan kemampuan bekerja (4,5). Tenaga kerja menjadi salah satu unsur yang sangat menentukan mutu pelayanan kesehatan di Puskesmas. Kualitas pelayanan tenaga kerja yang baik akan meningkatkan pelayanan kesehatan di Puskesmas (6,7).

Berdasarkan data hasil registrasi penduduk terjadi peningkatan pada pertengahan tahun 2017 berjumlah 785.941 jiwa yang semulanya tahun 2016 berjumlah 765.340 jiwa (8), dengan jumlah penduduk tersebut maka aktifitas masyarakat padat dan angka kemungkinan terserang penyakit akan semakin banyak sehingga kemungkinan kunjungan penduduk di Puskesmas Kuok akan meningkat. Namun kenyataan yang diperoleh tidak sesuai dikarenakan adanya penurunan jumlah kunjungan di UPTD Puskesmas Kuok yang didapati jumlah pada tahun 2016 sebanyak 14.662 jiwa dan tahun 2017 sebanyak 13.388 jiwa serta tahun 2018 yaitu sebanyak 12.147 jiwa. Hasil wawancara awal di UPTD Puskesmas Kuok kepada 4 pegawai diperoleh gambaran bahwa terlihat masih rendahnya semangat kerja pegawai dikarenakan kurangnya motivasi yang diberikan oleh atasan atau pemimpin. Sikap yang masih kurang terlihat dari pegawai yang kurang ramah dan acuh tak acuh kepada pasien dan menegakkan prinsip 3S (Senyum, Sapa dan Salam). Kepemimpinan yang kurang juga terlihat dari pemimpin yang tidak selalu berada di tempat, dalam seminggu adanya cuma 4 hari dan pasti akan mempengaruhi kinerja, karena pimpinan merupakan contoh untuk bawahannya. Dan kompensasi yang tidak sesuai juga akan mempengaruhi kinerja pegawai, Seperti kompensasi yang dibayarkan 3 bulan sekali.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Kuok Kecamatan Kuok Kabupaten Kampar tahun 2019.

## METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional* yang dilakukan pada bulan Juli 2019 di UPTD Puskesmas Kuok Desa Lereng Kecamatan Kuok Kabupaten Kampar. Populasi dalam penelitian adalah seluruh tenaga kesehatan yang bertugas di UPTD Puskesmas Kuok berjumlah 89 orang dengan teknik *total sampling*. Variabel independen pada penelitian ini adalah motivasi, sikap, kepemimpinan dan kompensasi sedangkan variabel dependen adalah kinerja tenaga kesehatan. Semua data penelitian diperoleh menggunakan wawancara/interview dan daftar

angket/kuesioner. Hasil penelitian dianalisis dengan univariat dan bivariat. Uji statistik yang digunakan berupa *chi-square*.

## HASIL

### Analisis Univariat

Tabel 11. diketahui mayoritas pendidikan D3 kesehatan adalah 54 (60,7%) responden, jenis kelamin didominasi pada perempuan yaitu 84 (94,4%) responden, dan umur didominasi pada 31-40 tahun yaitu 36 (40,4%) responden.

**Tabel 1.**  
**Distribusi Frekuensi Berdasarkan Karakteristik Responden Pendidikan, Jenis Kelamin, Umur**

Karakteristik	n	Persentase
<b>Pendidikan</b>		
D3 Kesehatan	54	60.7
S1 Kesehatan	35	39.3
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	5	5.6
Perempuan	84	94.4
<b>Umur</b>		
26-30 Tahun	24	27.0
31-40 Tahun	36	40.4
>40 Tahun	29	32.6

Tabel 2. diketahui bahwa proporsi responden berdasarkan kinerja sebanyak 50 (56,2%) responden dengan kinerja tidak baik. Proporsi responden berdasarkan dengan motivasi yang rendah 58 (65,2%) responden. Proporsi responden berdasarkan sikap 59 (45%) responden yang tidak baik. Proporsi responden berdasarkan kepemimpinan 58 (65,25%) responden dengan kepemimpinan yang tidak baik. Proporsi responden berdasarkan kompensasi 47 (52,8 %) responden dengan kompensasi yang tidak ada.

**Tabel 2.**  
**Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kinerja, Motivasi, Sikap, Kepemimpinan dan Kompensasi**

Variabel	n	Persentase
<b>Kinerja</b>		
Tidak Baik	50	56.2
Baik	39	43.8
<b>Motivasi</b>		
Rendah	58	65.2
Tinggi	31	34.8
<b>Sikap</b>		
Tidak Baik	59	45
Baik	30	55
<b>Kepemimpinan</b>		
Tidak Baik	58	65.2
Baik	31	34.8

<b>Kompensasi</b>		
Tidak Ada	47	52.8
Ada	42	47.2

### Analisis Bivariat

Tabel 3. mayoritas motivasi tenaga kesehatan termasuk rendah sebanyak 58 orang (100%) yang diantaranya 39 orang (67,2%) memiliki kinerja tidak baik dan 19 orang (32,8%) baik serta hasil analisis statistik diperoleh nilai *P Value* (0,008) < (0,05) berarti ada hubungan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan dan nilai *Prevalen Odds Ratio* (POR) = 3,732 (*CI* 95% : 1,491-9,342) artinya responden yang motivasi rendah berpeluang 3,7 kali dengan kinerja yang tidak baik dibandingkan dengan responden yang kinerja yang baik. Mayoritas sikap tenaga kesehatan tidak baik sebanyak 59 orang (100%) yang diantaranya 39 orang (66,1%) memiliki kinerja tidak baik dan 20 orang (33,9%) baik serta hasil analisis statistik diperoleh nilai *P Value* (0,016) < (0,05) berarti ada hubungan sikap dengan kinerja tenaga kesehatan dan nilai *Prevalen Odds Ratio* (POR) = 3,368 (*CI* 95% : 1,346-8,431) artinya responden yang sikap tidak baik berpeluang 3,3 kali dengan kinerja yang tidak baik dibandingkan dengan responden yang kinerja yang baik.

Kepemimpinan mayoritas termasuk tidak baik sebanyak 58 orang (100%) yang diantaranya 38 orang (65,5%) memiliki kinerja tidak baik dan 20 orang (34,5%) baik serta *Prevalen Odds Ratio* (POR) = 3,008 (*CI* 95%: 1,219-7,422) artinya responden yang kepemimpinan tidak baik berpeluang 3,1 kali dengan kinerja yang tidak baik dibandingkan dengan responden yang kinerja yang baik. Mayoritas kompensasi menyatakan tidak ada sebanyak 47 orang (100%) yang diantaranya 33 orang (70,2%) memiliki kinerja tidak baik dan 14 orang (29,8%) baik serta *Prevalen Odds Ratio* (POR) = 3,466 (*CI* 95%: 1,441-8,338) artinya responden yang Kompensasi tidak ada berpeluang 3,4 kali dengan kinerja yang tidak baik dibandingkan dengan responden yang kinerja yang baik.

**Tabel 3.**

### Hubungan Motivasi, Sikap, Kepemimpinan dan Kompensasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Variabel	Kinerja				Total		<i>p value</i>	POR (95% CI)
	Tidak Baik		Baik		n	%		
	n	%	n	%				
<b>Motivasi</b>								
Rendah	39	67,2	19	32,8	58	100	0,008	3,732 (1,491-9,342)
Tinggi	11	35,5	20	64,5	31	100		
<b>Sikap</b>								
Tidak Baik	39	66,1	20	33,9	59	100	0,016	3,368 (1,346-8,431)
Baik	11	36,7	19	63,3	30	100		
<b>Kepemimpinan</b>								
Tidak Baik	38	65,5	20	34,5	58	100	0,028	3,008 (1,219-7,422)
Baik	12	38,7	19	61,3	31	100		
<b>Kompensasi</b>								
Tidak ada	33	70,2	14	29,8	47	100	0,009	3,466 (1,441-8,338)
Ada	17	40,5	25	59,5	42	100		

## PEMBAHASAN

### Hubungan Motivasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Hasil penelitian diperoleh responden yang motivasi rendah berpeluang 3,7 kali dengan kinerja yang tidak baik dibandingkan dengan responden yang kinerja yang baik. Berdasarkan penelitian Hernika (2015) faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh Kabupaten Aceh Barat Tahun 2015. Hasil analisa bivariat ini menggunakan uji *Chi square* dengan signifikansi 95% ( $0,05$ ) dan didapatkan  $p:0,007 (< 0,05)$  yang berarti  $H_0$  ditolak (ada hubungan antara kedua variabel). Keputusannya ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja (9,10).

Motivasi adalah hal yang menyebabkan menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil kerja yang optimal (11,12). Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu perbuatan serta kegiatan tertentu, oleh sebab itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (13,14).

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti berpendapat motivasi adalah dorongan dalam melakukan sesuatu pekerjaan yang sangat besar pengaruhnya terhadap moral kerja dan hasil kerja. Seseorang bersedia melakukan pekerjaan bila motivasi yang mendorongnya cukup kuat. Demikian juga sebaliknya orang yang tidak didorong oleh motivasi yang kuat akan tidak bergairah dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi yang mendorong seorang tenaga kesehatan dapat berupa motivasi intrinsik, yakni dorongan yang terdapat dalam pekerjaan yang dilakukan.

### Hubungan Sikap dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Hasil penelitian didapati responden yang sikap tidak baik berpeluang 3,3 kali dengan kinerja yang tidak baik dibandingkan dengan responden yang kinerja yang baik. Berdasarkan penelitian Utami (2015) Hubungan Sikap Profesional dengan Kinerja di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Hasil pengujian Kendall's Tau menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara sikap profesional dan kinerja diperoleh  $p$  value 0,560 kecil dari  $p < 0,05$ . Ada hubungan positif yang signifikan antara sikap profesional dan kinerja di PKU Muhammadiyah Yogyakarta (15). Sikap adalah evaluasi, perasaan dan kecenderungan seseorang yang relatif konsisten terhadap sesuatu objek atau gagasan atau dengan kata lain bahwa sikap adalah suatu perasaan yang timbul pada diri seseorang terhadap suatu objek, baik sebelum dan sesudah orang melihat (16,17).

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti berpendapat sikap merupakan salah satu hal penting dalam kinerja apabila petugas kesehatan bersikap baik maka akan menghasilkan kualitas kinerja yang baik. Dan sebaliknya jika petugas kesehatan bersikap tidak baik maka kualitas kinerja akan tidak baik.

### Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Hasil penelitian diperoleh responden yang kepemimpinan tidak baik berpeluang 3,1 kali dengan kinerja yang tidak baik dibandingkan dengan responden yang kinerja yang baik. Berdasarkan penelitian hernika (2015) faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh Kabupaten Aceh Barat Tahun 2015. Hasil analisis bivariat antara kepemimpinan dengan kinerja di Rumah Sakit Umum Cut Nyak Dhien Meulaboh didapatkan  $p$ -value 0,003 kecil dari 0,05 yang berarti  $H_0$  ditolak (ada hubungan antara kedua variabel) yang menunjukkan adanya hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja (9).

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan Tsauri (2015), yang mengatakan adanya hubungan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai non PNS unit perbendaharaan di RSUD Pasar Rebo Jakarta Timur (18). Kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, peran utama pemimpin adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan baik (19,20).

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti berpendapat kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan dapat memotivasi tenaga kesehatan untuk berkerja dengan penuh semangat sehingga hasil yang ingin dicapai dapat memuaskan tenaga kesehatan maupun puskesmas.

### **Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan**

Hasil penelitian menunjukkan responden yang kompensasi tidak ada berpeluang 3,4 kali dengan kinerja yang tidak baik dibandingkan dengan responden yang kinerja yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Panjaitan (2018) Faktor-faktor Yang Memengaruhi Rendahnya Kinerja Bidan Dalam Pelaksanaan Program Keluarga Berencana Di Puskesmas Aek Kanopan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Hasil dari nilai *P.value* sebesar  $0,004 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak, artinya ada hubungan yang bermakna antara imbalan bidan terhadap kinerja bidan (21). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi merupakan cerminan hasil kerja karyawan itu sendiri (22,23).

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti berpendapat kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil menunjukkan bahwa kebijakan pemberian kompensasi yang tepat waktu dan sesuai dengan hasil kerja akan meningkatkan kinerja tenaga kesehatan. Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk kepuasan kerja tenaga kesehatan yang nantinya akan menjaga stabilitas karyawan itu sendiri.

### **KESIMPULAN**

Ada hubungan faktor (motivasi, sikap, kepemimpinan dan kompensasi) dengan kinerja tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Kuok Kecamatan Kuok Kabupaten Kampar.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada tenaga kesehatan yang telah memberikan bantuan dan dukungan serta ucapan terimakasih kepada UPTD Puskesmas Kuok Kecamatan Kuok Kabupaten Kampar yang telah berikan izin sebagai tempat pelaksanaan penelitian.

### **DAFTAR PUSTAKA**

1. Kementerian Kesehatan RI. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat. Jakarta : Kementerian Kesehatan Republik Indonesia; 2014.
2. Mujiati M, Yuniar Y. Ketersediaan Sumber Daya Manusia Kesehatan pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama dalam Era Jaminan Kesehatan Nasional di delapan Kabupaten-Kota di Indonesia. *Media Penelit dan Pengemb Kesehat.* 2016;26(4):201–10.
3. Mubarak RA. Gambaran Peran dan Fungsi Perawat Komunitas di Wilayah Kerja UPTD Kesehatan Puskesmas DTP Rancah Kabupaten Ciamis Tahun 2016. [Skripsi]. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Ciamis; 2016.
4. Wibowo. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.; 2018.
5. Hasibuan MSP. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT. Bumi Aksara; 2012.
6. Mujiarto M, Susanto D, Bramantyo RY. Strategi Pelayanan Kesehatan Untuk Kepuasan Pasien di UPT Puskesmas Pandean Kecamatan Dongko Kabupaten Trenggalek. *J Mediasosian J Ilmu Sos Dan Adm Negara.* 2019;3(1).
7. Widiastuti I. Pelayanan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan di Jawa Barat.

- Public Inspir J Adm Publik. 2017;2(2):91–101.
8. Dinas Kesehatan Kampar. Hasil Registrasi Penduduk Kabupaten Kampar. Kampar : Dinas Kesehatan Kampar; 2017.
  9. Hernika. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh Kabupaten Aceh Barat Tahun 2015. [Skripsi]. Universitas Teuku Umar Meulaboh; 2015.
  10. Hartati H, Noor NB, Mangilep AUA. Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Batara Siang Kabupaten Pangkep. *Hasanuddin J Public Heal.* 2020;1(2):152–61.
  11. Fasliah R, Savitri MT. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *J Pendidik Ekon dan Bisnis.* 2013;1(2):40–53.
  12. Fajrin IQ, Susilo H. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *J Adm Bisnis.* 2018;61(4):117–24.
  13. Tanjung H. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *J Ilm Manaj Dan Bisnis.* 2017;15(1).
  14. Priyono BH, Qomariah N, Winahyu P. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Tanggul Jember. *J Manaj Dan Bisnis Indones.* 2018;4(2):144–60.
  15. Utami RT, Rahmat I. Hubungan Sikap Profesional dengan Kinerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. [Skripsi]. STIKES' Aisyiyah Yogyakarta; 2015.
  16. Anwar H. Penilaian Sikap Ilmiah dalam Pembelajaran Sains. *J Pelangi Ilmu.* 2009;2(5).
  17. Pratana JAJ. Analisis Pengaruh Sikap, Subjective Norm dan Perceived Behavioral Control terhadap Purchase Intention Pelanggan SOGO Department Store di Tunjungan Plaza Surabaya. *J Strateg Pemasar.* 2014;2(1).
  18. Tsauri SH. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Pegawai Non PNS Unit Perbendaharaan RSUD Pasar Rebo Wilayah Jakarta Timur Tahun 2015. [Skripsi]. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta;
  19. Tirtayasa S. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio J Ilm Magister Manaj.* 2019;2(1):45–54.
  20. Nabila FS, Husna I, Makrifatullah NH. Hubungan Kepemimpinan dengan Lembaga Pendidikan. *PRODU-Prokurasi Edukasi (Jurnal Manaj Pendidik Islam.* 2020;2(1).
  21. Panjaitan N. Faktor-faktor yang Memengaruhi Rendahnya Kinerja Bidan dalam Pelaksanaan Program Keluarga Berencana di Puskesmas Aek Kanopan Kabupaten Labuhanbatu Utara. [Skripsi]. Universitas Sumatera Utara; 2018.
  22. Akmal A, Tamini I. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan. *J Bis-A J Bisnis Adm.* 2015;4(2):59–68.
  23. Muslimin I. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima. *J Ilm Mandala Educ.* 2020;6(2).