

ANALISIS FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS RAROWATU KABUPATEN BOMBANA

HASMA¹, ANDI ALIM², ACHMAD R. MUTTAQIEN AL-MAIDIN³, EKA FADLY
JUSUF⁴

^{1, 2, 3, 4} Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Mega Buana
asmaririn83@gmail.com, andi_alimbagu@yahoo.co.id, 88.muttaqien@gmail.com,
Ekafadly@gmail.com

Abstract: *Employee performance is an important thing to research, because performance is a measure of success in achieving the vision and mission of an agency, in this case the Rarowatu Community Health Center. Good performance will take the agency in a positive direction, and vice versa. This research is a type of quantitative research using the Chi-Square Test and logistic regression test. The results of the research show that the individual characteristic variable with a value of $p = <0.001$, workload with a value of $p = <0.001$ and leadership with a value of $p = 0.003$ has a relationship with employee performance, while the psychological variable with a value of $p = 0.158$ is not related to employee performance at the community health center. Rarowatu. The existence of a relationship between the independent variable and the dependent variable shows that the worse the individual characteristics, workload and leadership, the worse the results of employee performance. Meanwhile, from the results of the multiple linear regression test, it was found that the independent variables most related to the dependent variable were individual characteristics and leadership. It is recommended that the employees and staff of the Rarowatu Community Health Center hold a briefing at least once a week to evaluate performance each week, add additional staff in the pharmacy section so that queues are not long for pharmacy services, distribute shifts on duty in the morning at the Rarowatu Community Health Center, to the head of the Community Health Center to actively evaluate performance as a leader by involving assessments from employees, for individual characteristics and leadership variables to carry out performance evaluations at least every week.*

Keywords: *Determinants, Implementation, Employee Performance*

Abstrak: Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang penting untuk diteliti, karena kinerja merupakan tolak ukur keberhasilan dalam mencapai visi misi suatu instansi dalam hal ini Puskesmas Rarowatu. Kinerja yang baik akan membawa instansi kearah yang positif, begitupun sebaliknya. Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan Uji Chi-Square untuk dan Uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu dengan nilai $p = <0,001$, beban kerja dengan nilai $p = <0,001$ dan kepemimpinan dengan nilai $p = 0,003$ mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai, sedangkan variabel psikologis dengan nilai $p = 0,158$ tidak berhubungan dengan kinerja pegawai di puskesmas Rarowatu. Adanya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan bahwa semakin buruk karakteristik individu, beban kerja dan kepemimpinan maka semakin buruk juga hasil dari kinerja pegawai. Sedangkan dari hasil uji regresi linear berganda didapatkan bahwa variabel independen paling berhubungan dengan variabel dependen adalah karakteristik individu dan kepemimpinan. Disarankan Disarankan kepada para pegawai dan staf Puskesmas Rarowatu agar mengadakan briefing minimal seminggu sekali untuk mengevaluasi kinerja tiap minggunya, melakukan penambahan pegawai di bagian apotek agar antrian tidak panjang pada pelayanan apotek, melakukan pembagian shift yang bertugas pada pagi hari di Puskesmas Rarowatu, kepada kepala Puskesmas agar aktif mengevaluasi kinerja sebagai

pimpinan dengan melibatkan penilaian dari pegawainya, untuk variabel karakteristik individu dan kepemimpinan agar melakukan evaluasi kinerja minimal setiap minggu.

Kata Kunci : Determinan, Implementasi, Kinerja Pegawai

A. Pendahuluan

Puskesmas sebagai unit organisasi fungsional di bidang kesehatan dasar yang berfungsi sebagai pusat pembangunan kesehatan, membina peran serta masyarakat dan pelayanan kesehatan dasar secara menyeluruh dan terpadu. Puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan penunjang keberhasilan pelaksanaan program kesehatan nasional di Indonesia. Puskesmas berada pada tingkat dasar dalam organisasi kesehatan dimana tenaga kesehatan bekerja sama untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Sesuai Menteri Kesehatan Republik Indonesia (2004), dalam Peraturan Menteri kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 puskesmas merupakan fasilitas kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan perorangan tingkat pertama, mengutamakan upaya promotif dan preventif untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat.

Di Indonesia permasalahan mengenai sumber daya kesehatan baik dari segi volume, jenis dan mutu tenaga kesehatan masih banyak keterbatasan. Untuk mencapai Universal Health Coverage (UHC), peran tenaga kesehatan sangatlah penting. World Health Organization (WHO) menjelaskan bahwa Indonesia merupakan salah satu dari 57 negara yang mengalami krisis di bidang tenaga kesehatan, dan untuk keberhasilan pembangunan kesehatan, setidaknya dibutuhkan 80% tenaga kesehatan di negara manapun. Kekurangan sumber daya manusia di Indonesia diartikan sebagai kurangnya sumber daya manusia yang dialokasikan pada bidang kesehatan atau ketimpangan alokasi. Sumber daya manusia kesehatan merupakan penggerak utama dalam kehidupan suatu organisasi khususnya puskesmas, karena sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan suatu puskesmas. Keberhasilan dapat diukur dari bagaimana Puskesmas menggunakan kesempatan yang ada dan mengatasi permasalahan eksternal dengan memberdayakan sumber daya manusia yang dimilikinya (Lette, 2020).

Pegawai merupakan salah satu faktor terpenting penentu kemajuan suatu organisasi. Kualitas organisasi bergantung pada kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Untuk mendapatkan pegawai yang produktif dan berprestasi dalam bekerja organisasi dituntut untuk memiliki alat timbal balik yang sesuai dengan kinerja masing-masing pegawai demi mendapatkan pegawai yang produktif dan kinerja terbaik sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi. Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja. Kinerja merupakan wujud hasil kerja pribadi, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi, dan kinerja dapat berupa kinerja individu atau kelompok kerja pegawai. Visibilitas hasil kerja tidak hanya terbatas pada pegawai yang menduduki jabatan fungsional atau struktural, tetapi juga mencakup seluruh jajaran pegawai dalam organisasi. Kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain faktor internal yaitu kemampuan intelektual, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja pegawai, sedangkan faktor eksternal meliputi kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen dalam instansi atau perusahaan (Handoko, 2018).

Kinerja tenaga kesehatan merupakan topik yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan pembangunan kesehatan. Kajian-kajian mengenai kinerja personel. Ada tiga kelompok variabel yang berpengaruh terhadap kinerja personel yaitu: variabel individu (kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, umur, etnis jenis kelamin) variabel organisasi (sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan) variabel psikologis (persepsi, sikap,

kepribadian, belajar, motivasi) (Costall, 2003).

Pegawai di Puskesmas Rarowatu juga sering melakukan pekerjaan yang double yang bukan pada tupoksinya dikarenakan ada beberapa pegawai yang tidak bisa menggunakan laptop atau komputer, begitu pula yang terjadi di bagian rekam medis, tidak adanya pegawai yang kompeten, dimana pegawai yang bertugas di rekam medis bukan lulusan dari program studi rekam medis, kemudian pegawai yang lain mengambil alih pekerjaannya tersebut. Hal ini dapat membuat pegawai yang mengambil alih pekerjaan tersebut mempunyai beban kerja yang dua kali lebih berat, beban kerja yang lebih berat ini juga bisa mengganggu psikologis pegawai karena berisiko menimbulkan rasa stres (Vinet & Zhedanov, 2011).

Kemudian di bagian pelayanan farmasi dilihat dari capaian indikator upaya kesehatan perorangan (UKP) di Puskesmas Rarowatu hanya mencapai 75%, hal ini terjadi karena petugas farmasi sering melakukan pelayanan di waktu yang bersamaan dengan penginputan pendaftaran online pasien BPJS, sehingga menyebabkan waktu tunggu antrian di loket apotek menjadi panjang dan lama yaitu sekitar ≤ 30 menit. Begitu pula di loket pendaftaran capaian indikator hanya mencapai 57% hal ini disebabkan rekam medis tidak tersusun rapi sehingga menyulitkan pencarian rekam medis pasien. Selanjutnya masalah di bagian pelayanan laboratorium, waktu tunggu hasil laboratorium yang lama dikarenakan petugasnya datang terlambat, dilihat dari capaian indikatornya hanya 80%. Perawat dan dokter di Puskesmas Rarowatu pun sering datang terlambat dikarenakan rumah atau domisili mereka yang berada jauh dari Puskesmas, hal itu juga yang menjadi penyebab pelayanan poli sering terlambat dibuka. Disinilah diperlukan pemimpin yang dapat mengatur pegawainya mulai dari pembagian tugas tiap pegawai dan beban kerja yang dilihat dari jurusan dan tingkat pendidikan kemudian kompeten dan tidaknya seorang pegawai sehingga tidak menimbulkan tekanan psikologi pada diri pegawai dan lain sebagainya (Prasetyo et al., 2020).

B. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan studi cross sectional study. Variabel terikat (dependen) pada penelitian ini adalah variabel kinerja pegawai. Sedangkan variabel bebas (independen) yaitu karakteristik individu, psikologi, beban kerja dan kepemimpinan. Penelitian ini telah dilaksanakan di Puskesmas Rarowatu Kabupaten Bombana pada bulan Mei sampai dengan Juni 2024. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Rarowatu Kabupaten Bombana baik ASN maupun Non-ASN. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah 43 orang pegawai Puskesmas Rarowatu.

C. Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Menurut Psikologis, Beban Kerja, Kepemimpinan

No	Variabel	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Kinerja Pegawai			
1	Baik	21	48,8
2	Kurang	22	51,2
	Total	43	100,0
1	Karakteristik Individu		
2	Baik	19	44,2
	Kurang	24	55,8
	Total	43	100,0

Psikologis			
1	Baik	5	11,6
2	Kurang	38	88,4
Total		43	100,0
Beban Kerja			
1	Ringan	15	34,9
2	Berat	28	65,1
Total		43	100,0
Kepemimpinan			
1	Baik	18	41,9
2	Kurang	25	58,1
Total		43	100,0

Tabel diatas menunjukkan dari 43 responden, terdapat sebanyak 22 (51,2%) responden kinerja kurang dan terdapat 21 (48,8%) responden kinerjanya baik. Dari 43 responden, terdapat sebanyak 24 (55,8%) responden karakteristik individunya kurang dan terdapat 19 (44,2%) responden karakteristik individunya baik. Tabel diatas menunjukkan dari 43 responden, terdapat 38 (88,4%) responden psikologis kurang dan terdapat 5 (11,6%) responden psikologi baik. selanjutnya dari 43 responden, terdapat 28 (65,1%) responden beban kerjanya berat dan terdapat 15 (34,9%) responden beban kerjanya ringan dan dari 43 responden, terdapat 25 (58,1%) responden yang menurut kepemimpinan kurang.

Tabel 2. Analisis Hubungan Karakteristik Individu dengan Kinerja Pegawai

Karakteristik Individu	Kinerja Pegawai				Jumlah		Hasil Uji Chi-Square
	Baik		Kurang				
	f	%	f	%	f	%	
1. Baik	17	89,5	2	10,5	19	100	$p = <0,001$
2. Buruk	4	16,7	20	83,3	24	100	
Total	21	48.8	22	51,2	43	100	

Tabel diatas dari hasil uji statistik dari 43 responden diperoleh nilai $p = <0,001$ yang berarti nilai $p < 0,05$, hal ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada hubungan yang bermakna karakteristik individu dengan kinerja pegawai di Puskesmas Rarowatu Kabupaten Bombana.

Tabel 3. Analisis Hubungan Psikologis dengan Kinerja Pegawai

Psikologis	Kinerja Pegawai				Jumlah		Hasil Uji Chi-Square
	Baik		Kurang		f	%	
	f	%	f	%			
1. Baik	4	80,0	1	20,0	5	100	$p = 0,158$
2. Buruk	17	44,7	21	53,3	38	100	
Total	21	48.8	22	51.2	43	100	

Tabel diatas Hasil uji statistik dari 43 responden diperoleh nilai minimum expected count 2.44 maka nilai $p = 0,158$ yang berarti nilai $p > 0,05$, hal ini dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya tidak ada hubungan yang bermakna psikologis dengan kinerja pegawai di Puskesmas Rarowatu Kabupaten Bombana.

Tabel 4. Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai

Beban Kerja	Kinerja Pegawai				Jumlah		Hasil Uji Chi-Square
	Baik		Kurang				
	f	%	f	%	f	%	
1. Ringan	12	80,0	3	20,0	15	100	$p = 0,003$
2. Berat	9	32,1	19	67,9	28	100	
Total	21	48,8	22	51,2	43	100	

Tabel diatas Hasil uji statistik dari 43 responden diperoleh nilai $p = 0,003$ yang berarti nilai $p < 0,05$, hal ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada hubungan yang bermakna beban kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Rarowatu Kabupaten Bombana.

Tabel 5. Analisis Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai

Kepemimpinan	Kinerja Pegawai				Jumlah		Hasil Uji Chi-Square
	Baik		Kurang				
	f	%	f	%	f	%	
1. Baik	15	83,3	3	16,7	18	100	$p = <0,001$
2. Buruk	6	24,0	19	76,0	25	100	
Total	21	48,8	22	51,2	43	100	

Tabel diatas Hasil uji statistik dari 43 responden diperoleh nilai $p = <0,001$ yang berarti nilai $p < 0,05$, hal ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada hubungan yang bermakna kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Rarowatu Kabupaten Bombana.

Tabel 6. Analisis Variabel Independen yang Paling Berpengaruh Terhadap Variabel Dependen

	Sig.	Standardized Coefficients Beta
Karakteristik Individu	<0,001	0,536
Psikologis	0,384	0,109
Beban Kerja	0,415	0,122
Kepemimpinan	0,481	0,112

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah karakteristik individu dengan nilai Beta sebesar 0,536, yang berarti karakteristik individu memberikan pengaruh lima kali lebih besar terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Rarowatu.

1. Hubungan Karakteristik Individu Dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Rarowatu Kabupaten Bombana.

Hasil uji Bivariat menunjukkan nilai $p = < 0,001$ yang berarti nilai $p < \alpha$ (0,05) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada hubungan yang bermakna karakteristik individu dengan kinerja pegawai di Puskesmas Rarowatu Kabupaten Bombana. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ona Ariyani Umaternate et al. (2022) yang berjudul Karakteristik Individu dan Kinerja Pelayanan dengan Loyalitas Pasien Rawat Jalan, analisis data menggunakan uji statistik Chi-Square. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel umur menunjukkan nilai p -value sebesar $0,003 > 0,05$, penghasilan menunjukkan nilai p -value sebesar $0,012 > 0,05$, penanggung biaya menunjukkan nilai p -value sebesar $0,011 > 0,05$, jarak tempat tinggal menunjukkan nilai p -value sebesar $0,019 > 0,05$, kinerja

pelayanan dan loyalitas pasien rawat ini didapatkan nilai p-value sebesar $0,037 > 0,05$, dari penelitian ini karakteristik individu dan kinerja pelayanan memiliki hubungan yang signifikan dengan loyalitas pasien rawat jalan di Poliklinik RS TK II Pelamonia Kota Makassar (Ona Ariyani Umaternate et al., 2022). Penelitian ini sejalan disebabkan usia pegawai 31->40 tahun merupakan puncak usia produktif dengan banyaknya aktivitas mulai dari mengurus keluarga dan pekerjaan mereka di Puskesmas untuk pegawai berjenis kelamin perempuan, sehingga itulah yang menyebabkan seringnya terlambat berangkat ke kantor.

Penelitian lain yang sejalan dari Putra & Asyfiradayati (2023) yang berjudul faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan bagian produksi benang di pt. iskandar indah printing textile surakarta berdasarkan hasil uji Chi-Square diketahui bahwa besarnya nilai p-value sebesar $0,008 (<0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan kinerja karyawan bagian produksi benang di PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta (Putra & Asyfiradayati, 2023). Penelitian ini sejalan disebabkan jenis kelamin berhubungan dengan kinerja, penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai dengan jenis kelamin perempuan rentan mengalami kelelahan saat bekerja dibandingkan dengan pegawai berjenis kelamin laki-laki.

2. Hubungan Psikologis Dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Rarowatu Kabupaten Bombana.

Hasil uji Bivariat menunjukan nilai $p = 0,158$ yang berarti nilai $p > \alpha$ ($0,05$) sehingga H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya tidak ada hubungan yang bermakna psikologis dengan kinerja pegawai di Puskesmas Rarowatu Kabupaten Bombana. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitria et al. (2018) dengan menggunakan uji chi-square dengan hasil variabel psikologi berhubungan secara signifikan dengan kinerja pegawai dengan nilai $p=0,012$. Hasil penelitian ini tidak sejalan disebabkan faktor psikologis pegawai merupakan faktor penting dalam kinerja pegawai, semakin nyaman dan tenang perasaan seseorang maka semakin baik juga kinerja yang diberikan untuk tempat pegawai tersebut bekerja.

Hasil penelitian berbanding terbalik dengan penelitian Kacaribu et al. (2021) yang berjudul Pengaruh faktor karakteristik, psikologis dan organisasi terhadap kinerja dokter di rumah sakit bhayangkara tebing tinggi tahun 2021 dengan hasil penelitian bahwa variabel karakteristik umur $p=0,001$ terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja dokter, jenis kelamin $p=0,765$, pendidikan terakhir $p=0,544$ dan lama bekerja $p=0,464$ tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dokter. Faktor psikologis dengan nilai $p = 0,001$ yang berarti adanya hubungan signifikan, organisasi kepemimpinan $p=0,011$ dan budaya organisasi $p=0,000$ berpengaruh signifikan terhadap kinerja dokter (Kacaribu et al., 2021). Penelitian ini tidak sejalan disebabkan faktor psikologis dalam hal ini perasaan cemas, jengkel, jenuh, gelisah dan tidak fokus pada pekerjaan tidak mengganggu kinerja pegawai.

3. Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Rarowatu Kabupaten Bombana.

Hasil uji Bivariat menunjukan nilai $p = 0,003$ yang berarti nilai $p < \alpha$ ($0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada hubungan yang bermakna beban kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Rarowatu Kabupaten Bombana. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Geoo et al. (2022), yang berjudul Hubungan Beban Kerja, Kedisiplinan Dan Stres Kerja Dengan Kinerja Pelayanan Petugas Puskesmas Abeli Di Kota Kendari Tahun 2022, hasil uji statistik menggunakan chi-square menunjukkan bahwa adanya hubungan antara beban kerja dengan kinerja pelayanan petugas kesehatan ($p \text{ value} =$

.000 < 0,05), ada hubungan antara kedisiplinan dengan kinerja pelayanan petugas kesehatan (p value= .000 < 0,05), tidak adanya hubungan antara stres kerja dengan kinerja pelayanan petugas kesehatan (p value= .237 > 0,05) (Geeo et al., 2022). Penelitian ini sejalan disebabkan oleh beban kerja yang berat akan mengganggu mental pegawai yang dapat menyebabkan stress yang kemudian dapat mengganggu kinerja pegawai tersebut.

Hasil Penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Sumantri & Gunawan (2022) dengan menggunakan uji chi-square yang menyebutkan distribusi frekuensi beban kerja pegawai di instalasi rekam medis RSUD Sekayu, 9 orang (90,0%) untuk beban kerja ringan dan 1 orang (10,0%) untuk beban kerja berat. Distribusi frekuensi kinerja pegawai di instalasi rekam medis RSUD Sekayu menunjukkan 10 (100,0%) baik dan 0 (0,0%). Tidak ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja pegawai dengan nilai $p = 0,10$. (Sumantri & Gunawan, 2022). Hasil ini bertolak belakang disebabkan karena pegawai RSUD Sekayu mempunyai beban kerja yang ringan sehingga tidak mengganggu kinerja mereka.

Penelitian yang bertolak belakang dengan hasil penelitian Rohendi et al. (2023), dengan menggunakan uji chi-square dengan hasil penelitian menunjukkan terdapat 31 responden (73.8%) yang kinerja pegawainya baik dan terdapat 11 responden (26.2%) yang kinerja pegawainya kurang, nilai p -value untuk variabel motivasi kerja 0,000, beban kerja 0,713, disiplin kerja 0,008 dan lingkungan kerja 0,011. Kesimpulan, ada hubungan antara motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ASN Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kolaka serta tidak ada hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai ASN Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kolaka (Rohendi et al., 2023). Penelitian ini tidak sejalan disebabkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena ASN Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kolaka yang memiliki beban kerja ringan, sehingga beban kerja sendiri tidak berpengaruh pada kinerja pegawai di lingkup Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kolaka.

4. Hubungan kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Rarowatu Kabupaten Bombana.

Hasil uji Bivariat menunjukkan nilai $p = < 0,001$ yang berarti nilai $p < \alpha$ (0,05) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada hubungan yang bermakna kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Rarowatu Kabupaten Bombana. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Rizki Fitria, Septo Pawelas Arso, Aditya Kusumawati Hasil analisis secara statistika menggunakan uji chi-square diperoleh variabel kepemimpinan dengan nilai $p = 0,028 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara kepemimpinan dengan kinerja Pegawai (Fitria et al., 2018). Penelitian ini sejalan disebabkan karena pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik kepada bawahannya, akan meningkatkan rasa percaya diri pegawainya sehingga dengan begitu kinerja mereka akan baik.

Penelitian ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian Melina et al. (2023), berjudul Analisis Kinerja Karyawan Pada Pelayanan Kesehatan Di Rumah Sakit Umum Daerah Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim Tahun 2023, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan kepemimpinan (p -value=0,691) dengan kinerja karyawan penyemprotan kelapa sawit di PT Menteng Kencana Mas Kalimantan Tengah. Disarankan perusahaan dapat memperhatikan atau melakukan penilaian secara berkala tentang gejala-gejala stres dan kelelahan kerja serta memberikan dukungan dan semangat kerja kepada karyawan penyemprotan kelapa sawit guna mendukung peningkatan kinerja karyawan (Melina et al., 2023). Penelitian ini tidak sejalan disebabkan karena sebagian responden mengatakan bahwa gaya kepemimpinan di RSUD Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim dalam kategori baik, akan tetapi hanya sebagian responden memiliki kinerja

yang baik.

D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka didapatkan kesimpulan terdapat hubungan antara karakteristik individu, psikologis, beban kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Disarankan kepada para pegawai dan staf Puskesmas Rarowatu agar mengadakan briefing minimal seminggu sekali untuk mengevaluasi kinerja tiap minggunya, melakukan penambahan pegawai di bagian apotek agar antrian tidak panjang pada pelayanan apotek serta dilakukannya pembagian shift yang bertugas pada pagi hari di Puskesmas Rarowatu.

Daftar Pustaka

- Agustina, F., Mustika, D., & Andarini, R. D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, Locus of Control Terhadap Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *TECHNOBIZ : International Journal of Business*, 5(2), 106. <https://doi.org/10.33365/tb.v5i2.2296>
- Alfiyyah Fitri Ramadhani, & Ali Mubarak. (2023). Studi Kontribusi Perceived Organizational Support terhadap Employee Well-Being. *Jurnal Riset Psikologi*, 125–130. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i2.2766>
- Ali, M. (2021). Aalisis Kinerja Pegawai di Puskesmas Kempas Jaya Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik*, 4(4).
- Amin, M., & Maryati, M. (2018). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Locus of Control Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rsu Majene. *Journal of Health, Education and Literacy*, 1(1), 75–84. <https://doi.org/10.31605/j-healt.v1i1.153>
- Azhar, M., Suwatno, S., & Mahmud, A. (2018). Determinant Return To Education in Indonesia. *Jurnal MANAJERIAL*, 17(1), 52. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v17i1.9761>
- B2042171014, L. T. (2019). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Dan Perilaku Kerja Kontraproduktif Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Melawi. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 7(4). <https://doi.org/10.26418/ejme.v7i4.34537>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2010). The Trasformational Model of Leadership. In *Leading organization: A perspectives for a new era*.
- Bastian, P. I. (2020). Paradigma Baru Manajemen Pendidikan. In *Jurnal Pendidikan Kreatif: Vol. I (Issue 2, pp. 21–34)*.
- Budiarto, A., Wahyuniar, L., Mamlukah, M., & Suparman, R. (2023). Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Tingkat Kepuasan Kinerja Karyawan Badan Layanan Umum Daerah Puskesmas Bumiayu Kabupaten Brebes Tahun 2023. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 14(02), 284–292. <https://doi.org/10.34305/jikbh.v14i02.923>
- Buring, M. F. (2018). Perbandingan Kualitas Pelayanan Publik Dan Fasilitas Kesehatan Puskesmas Antara Kecamatan Long Hubung Dengan *EJournal Ilmu Pemerintahan Intergratif*. [http://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/2017/11/pin_buring_11-22-17-10-39-35\).pdf](http://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/2017/11/pin_buring_11-22-17-10-39-35).pdf)
- Costall, A. (2003). Ecological psychology in context: James Gibson, Roger Barker, and the legacy of William James's radical empiricism. *Journal of the History of the Behavioral Sciences*, 39(3), 320–322. <https://doi.org/10.1002/jhbs.10151>
- Dahlan. (2014). Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 96 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Sasaran Kerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Kesehatan. *Manajemen Asuhan Kebidanan Pada Bayi Dengan Caput Succedaneum Di Rsud*

- Syekh Yusuf Gowa Tahun, 4(2014), 9–15.
- Del Giudice, I., Limauro, D., Pedone, E., Bartolucci, S., & Fiorentino, G. (2013). A novel arsenate reductase from the bacterium *Thermus thermophilus* HB27: Its role in arsenic detoxification. *Biochimica et Biophysica Acta - Proteins and Proteomics*, 1834(10), 2071–2079. <https://doi.org/10.1016/j.bbapap.2013.06.007>
- Devi, K. S., & Suwena, K. R. (2018). Faktor Psikologis Dan Faktor Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr X. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 5(1). <https://doi.org/10.23887/ekuitas.v5i1.15569>
- Diawati, H., Komariah, K., & Norisanti, N. (2019). Peran Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (Self-Efficacy) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 99–108. <https://doi.org/10.31539/jomb.v1i1.628>
- Fahmi, I. (2010). Manajemen Risiko: Teori, Kasus, dan Solusi. In Executive Summary.
- Fielza, H. (2021). Pengaruh Beban kerja dan Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediator pada Karyawan Perempuan. Universitas Sumatera Utara.
- Fitria, N. R., Arso, S. P., & Kusumawati, A. (2018). Hubungan Variabel Organisasi Dan Psikologis Dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Bendan Kota Pekalongan Dalam Era Jaminan Kesehatan Nasional. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 6(5), 135–144.
- Fristy, A. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JNE Pekanbaru. *Sains Akuntansi Dan Keuangan*, 1(2), 91–97. <https://sak.akademimanajemen.or.id/>
- Geeo, N. A. P., Yuniar, N., & Hartoyo, A. M. (2022). Hubungan Beban Kerja, Kedisiplinan Dan Stres Kerja Dengan Kinerja Pelayanan Petugas Puskesmas Abeli Di Kota Kendari Tahun 2022. *Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan Universitas Halu Oleo*, 2(4). <https://doi.org/10.37887/jakk.v2i4.38080>
- Gibson, I. D. (2010). Organisasi dan Manajemen : Perilaku, Struktur dan Proses. In *Organizational Behavior*.
- Giesler, M. L. (2010). The art of leadership. *Texas Dental Journal*, 127(2), 172–176. <https://doi.org/10.2460/javma.1993.202.04.533>
- Handoko. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jaiganis*, 3(2), 1–17.
- Harahap, M., Tarigan, F. L., Nababan, D., & Sinaga, J. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Puskesmas Teladan Medan Tahun 2023. *Prepotif: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(1), 1573–1589. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/prepotif/article/view/18170>
- Haraventa, T., & Suri, F. (2022). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan SPPBE PT. Mitha Sarana Wijaya. *Tabularasa : Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 4(2), 135–140. <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/>
- Hari, P., & Internasional, B. (2020). DOI: <http://dx.doi.org/10.33846/sf11nk321> Pengaruh Pelatihan Perawatan Kesehatan Masyarakat Terhadap Pemahaman Etik Keperawatan Mahasiswa Ners STIKes Maranatha Kupang Antonius Rino Vanchapo. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*, 11(3), 110–112.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2004). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. *Flourishing: Positive Psychology and the Life Well-Lived.*, 205–224. <https://doi.org/10.1037/10594-009>
- Husien, N. M., & Hady, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Melati Di Kecamatan Banjarmasin Tengah. *Jurnal Manajemen Dan ...*
- Intan Fachratul Ummah, & Firman Shakti Firdaus. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu

- terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Unggul Karsa Medika Kabupaten Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 4(1), 775–784. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v4i1.11954>
- Irwansyah, I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanaman Modal Dan Promosi Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal PLANS : Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 13(1). <https://doi.org/10.24114/plans.v13i1.9812>
- Jufri, J., & Marimin, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 119–123. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.166>
- Kacaribu, A. P., Nababan, D., Sinaga, J., & Lina Tarigan, F. (2021). Pengaruh Faktor Karakteristik, Psikologis Dan Organisasi Terhadap Kinerja Dokter Di Rumah Sakit Bhayangkara Tebing Tinggi Tahun 2021. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 7(2), 2615–109.
- Karundeng, M. M., Mandey, S. L., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Kepribadian Ekstraversi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Ranowulu Kota Bitung. *Jurnal EMBA*, 10(1), 1030–1040.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (1st ed.). PT Rajagrafindo Persada. In *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (1st ed.). PT Rajagrafindo Persada.
- Peraturan Kementerian Kesehatan RI Nomor Tahun 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehtatan Masyarakat, Peraturan Kementerian Kesehatan RI Nomor Tahun 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehtatan Masyarakat (2019).
- Kementerian Kesehatan RI. (2018). *Riskesmas 2018. Laporan Nasional Riskesndas 2018*.
- Kementrian Kesehatan. (2016). *Profil Kesehatan*. In *Pusdatin.Kemenkes.Go.Id*.
- Kepmenkes 81. (2004). *Keputusan Menteri Kesehatan RI No 81 Tahun 2004 Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Propinsi, Kabupaten/Kota Serta Rumah Sakit*. Menteri Kesehatan Republik Indonesia, 1–53.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet Henrica, C. W., & Van Der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara, 1, 391. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Lette, A. R. L. (2020). Jumlah Dan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Fasilitas Kesehatan Kota Kupang. *Jurnal Publikasi Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 7(2). <https://doi.org/10.20527/jpkmi.v7i2.9602>
- Mansbridge, J. (1998). Skin substitutes to enhance wound healing. *Expert Opinion on Investigational Drugs*, 7(5), 803–809. <https://doi.org/10.1517/13543784.7.5.803>
- Mazelda, F., Arneliwati, A., & Erika, E. (2022). Tingkat Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit: Literature Riview. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 10(2), 345. <https://doi.org/10.26714/jkj.10.2.2022.345-354>
- Melina, R., Widyarni, A., Fahrurazi, F., & Ilmi, M. B. (2023). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Karyawan Penyemprotan Kelapa Sawit Di PT. Menteng Kencana Mas Kalimantan Tengah. *An-Nadaa Jurnal Kesehatan*

- Masyarakat, 10(2), 186. <https://doi.org/10.31602/ann.v10i2.12287>
- Menteri Kesehatan Republik Indonesia. (2004). KEPUTUSAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA Nomor 128 Tahun 2004. *Journal of Voice*.
- Notoatmodjo. (2010). Notoatmodjo S. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta; 2010. In *Biomass Chem Eng*.
- Nuraini, I. (2015). Mutu Pelayanan Bidan Praktek Mandiri Kota Surabaya. *Embrio*, 7, 22–43. <https://doi.org/10.36456/embrio.vol7.no.a1311>
- Ona Ariyani Umaternate, Wa Ode Sri Asnaniar, & Samsualam. (2022). Karakteristik Individu dan Kinerja Pelayanan dengan Loyalitas Pasien Rawat Jalan. *Window of Nursing Journal*, 75–82. <https://doi.org/10.33096/won.v3i1.210>
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 186–201. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2531>
- Purwantika, W., Setyawan, I., & Ariati, J. (2013). Hubungan Antara Sense of Community Dengan Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Semarang. *Jurnal EMPATI*, 2(3), 604–613. <https://doi.org/10.14710/empati.2013.7383>
- Putra, F. N. D., & Asyfiradayati, R. (2023). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Benang Di Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ners*, 7(1), 594–598. <https://doi.org/10.31004/jn.v7i1.14068>
- Putra Widyatmika, I. D. G. A., & Riana, I. G. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(10), 3486. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i10.p04>
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Rohendi, R. D., Asfian, P., & Kalza, L. A. (2023). Hubungan Motivasi, Beban, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Asn Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kolaka Tahun 2022. *Jurnal Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Universitas Halu Oleo*, 4(3). <https://doi.org/10.37887/jk3-uho.v4i3.46419>
- S, M., & N, Y. (2018). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Gandus Palembang Tahun 2017. *Jurnal Kesehatan Masyarakat IAKMI Sumsel*.
- Sadakah, S., Chairunnisah, R., Andriani, H., Permana, Y. R., Hasanah, U., Qudsi, J., Alamsyah, N., Supinganto, A., Nik Arifin, N. A. B., Saleh, M. N. Bin, & Firmansyah, M. (2021). Hubungan Karakteristik Individu dengan Kinerja Petugas Rekam Medis pada Rumah Sakit Swasta di Kota Mataram. *Jurnal Kesehatan Vokasional*, 5(4), 208. <https://doi.org/10.22146/jkesvo.60226>
- Safitri, A., & Susanto, S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Askrido Semarang. *Solusi*, 17(3). <https://doi.org/10.26623/slsi.v17i3.1633>
- Sasongko, A. G., Hairudinor, H., & Syafari, M. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Mining Support Division PT Kaltim Prima Coal. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 10(1), 62. <https://doi.org/10.20527/jbp.v10i1.9958>
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung, PT Refika Aditama. In *Inovasi dan*

- Manajemen Pengetahuan untuk Mewujudkan Sumber Daya Manusia Unggul (Vol. 20, Issue 5, pp. 40–43).
https://books.google.co.id/books?id=D9_YDwAAQBAJ&pg=PA369&lpg=PA369&dq=Prawirohardjo,+Sarwono.+2010.+Buku+Acuan+Nasional+Pelayanan+Kesehatan++Maternal+dan+Neonatal.+Jakarta+:+PT+Bina+Pustaka+Sarwono+Prawirohardjo.&source=bl&ots=riWNmMFyEq&sig=ACfU3U0HyN3I
- Setyawan, D., & Rahmawati, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pegawai Fakultas X di Perguruan Tinggi Y. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis*, 1, 78–90. <https://doi.org/10.33479/sneb.v1i1.178>
- Sinambela L.P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. In Jakarta: Bumi Aksara (Vol. 7, Issue 2, pp. 809–820).
<http://www.ejournal.an-nadwah.ac.id/index.php/Attalim/article/view/174/144>
- Sugiono. (2012). Metode Penelitian Kualitatif Sugiyono. Mode Penelitian Kualitatif.
- Sukmanawati, S., & Purwati, S. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga, Dan Promosi Terhadap Kepuasan Pelanggan Grab. In *Jurnal Manajemen Almatama* (Vol. 1, Issue 1). <https://doi.org/10.58413/jma.v1i1.220>
- Sumantri, B., & Gunawan, E. (2022). Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan di Ruang Filling Instalasi Rekam Medis RSUD Sekayu. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 2(1), 9–19. <https://doi.org/10.36418/cerdika.v2i1.301>
- Sunarta, S. (2007). Menjaga Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan UNY*, 01, 113036.
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>
- Taufan, M., & Akbar. (2020). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 3(2), 1–23.
<http://journal.wima.ac.id/index.php/JUMMA/article/view/203%0Ahttp://journal.wima.ac.id/index.php/JUMMA/article/viewFile/203/198>
- Tjibrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulang. (2017). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5 No.2(Juni), 1570–1580.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/F.R.Tjiabrat>
- Vinet, L., & Zhedanov, A. (2011). A “missing” family of classical orthogonal polynomials. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 44(8).
<https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>
- Wright, T. A., Cropanzano, R., Denney, P. J., & Moline, G. L. (2002). When a happy worker is a productive worker: A preliminary examination of three models. In *Canadian Journal of Behavioural Science* (Vol. 34, Issue 3, pp. 146–150).
<https://doi.org/10.1037/h0087165>
- Zamhari, Z. . & A. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan Pada Pt.Bintang Mas Anugerah Pangkalpinang. *Jurnal Progresif Manajemen Bisnis*, 57–68.