

Original Article *)

Hubungan Pengawasan Atasan, Penghargaan Prestasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Sikap Kerja Staf Kedeputan Bidang Kebijakan dan Data Kepesertaan BPJS Kesehatan

Supervisory Relationships, Achievement Rewards, and Work Environment on Staff Work Attitude Deputy for Participation Policy and Data BPJS

Renny Bertilia^{1*}, Agustina Sari², Rahma Yeni³

^{1,2,3}*Program Studi Sarjana Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu kesehatan*

Universitas Indonesia Maju, Jakarta, Indonesia

*Email Correspondent: renny@gmail.com

Abstract

Introduction: Employee work attitudes influence the achievement of company goals. Employees who have a high work attitude will have high-performance abilities, whereas employees who have a negative work attitude will have low rational employee performance. This research aimed to determine the relationship between superior supervision, achievement awards, and the work environment on the work attitudes of deputy staff in the field of policy and BPJS health membership data at the head office in 2023.

Methods: The research design used a quantitative, descriptive analytical approach with a cross-sectional correlation approach, research at the BPJS office Center from June 2023 to July 2023 with a sample of 30 respondents, using a total sampling technique. Data processing used SPSS version 25 with univariate and bivariate analysis.

Results: The results of the research show that there was a significant relationship between the independent and dependent variables, in the relationship between supervisor supervision variables and achievement awards on work attitudes, the p-value = 0.000, and on the relationship between work environment variables and work attitudes, p-value = 0.001.

Discussion: Companies are advised to create a program to improve work attitudes with clear objectives and be evaluated on an ongoing basis, carry out skills development education and training, provide direction from superiors to provide freedom for creativity, provide appropriate and fair rewards, and provide a comfortable workspace.

Keywords: achievement, attitude, environment, leadership, performance

Artikel

Disubmit (Received) : 15 November 2023

Diterima (Accepted) : 28 November 2023

Diterbitkan (Published) : 30 November 2023

Copyright: © 2023 by the authors. License DPOAJ, Jakarta, Indonesia. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Pendahuluan

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak dapat lepas dari peran dan sikap kerja karyawannya, karena dengan sikap kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja, keinginan untuk bekerja dengan lebih baik, loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, dan tanggung jawab yang lebih besar untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan.¹ Dampak dari sikap kerja yang tidak baik dan cenderung menurun adalah target pekerjaan yang diberikan tidak tercapai tepat waktu maka akan mengakibatkan menurunnya efektifitas dan optimalnya kerja karyawan, yang akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki sikap kerja tinggi maka akan memiliki kemampuan kinerja karyawan secara rasional tinggi pula, sebaliknya pegawai yang memiliki sikap kerja negatif maka kinerja karyawan secara rasional rendah.²

Pada penelitian Zanjie yang mengutip teori Blum and Nylon mengidentifikasi beberapa faktor yang memengaruhi sikap kerja, diantaranya kondisi kerja, pengawasan atasan, kerjasama dari teman sekerja, kesempatan untuk maju, fasilitas kerja, dan imbalan. Zanjie mengatakan pula bahwa sikap kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri, meliputi emosional, psikologis terhadap pekerjaan, kedekatan dengan rekan kerja, dan kenyamanan yang tercipta dari diri sendiri. Faktor eksternal merupakan faktor dari luar atau faktor yang berasal dari lingkungan. Faktor eksternal juga sangat berperan dalam pembentukan sikap seseorang. Faktor ini meliputi penghargaan, kondisi pekerjaan, hubungan kerja, rasa aman, lingkungan kerja, dan fasilitas dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat kenyamanan seseorang ketika bekerja maka sikap kerja positif yang dihasilkan akan semakin tinggi.³

Berdasarkan survey awal dengan melakukan wawancara pada Kedepuitian Bidang Sumber Daya Manusia BPJS Kesehatan diketahui bahwa pada tahun 2020 karyawan yang berpredikat sangat baik sebanyak 7 orang, pada tahun 2021 naik menjadi 8 orang, tetapi pada tahun 2022 turun kembali menjadi 7 orang. Adapun karyawan dengan predikat kinerja baik pada tahun 2020 adalah 9 orang, pada tahun 2021 turun menjadi 8 orang, dan pada tahun 2022 menjadi 9 orang, pada tahun 2022 secara kumulatif hampir 70% staff pernah datang terlambat ataupun tidak masuk kerja, penilaian karyawan pada tahun 2022 menurun dari tahun sebelumnya, karyawan dengan predikat kinerja sangat baik yang pada tahun 2021 berjumlah 8 orang, menurun menjadi 7 orang. Hal ini menunjukkan terjadi penurunan sikap kerja pada karyawan dilihat dari kedisiplinan dan penilaian kinerja yang cenderung menurun. Penurunan sikap kerja dari sisi kedisiplinan dilihat dari indikator kehadiran, sakit dan keterlambatan hadir di kantor. Dari data yang di dapatkan hampir sebagian besar karyawan di Kedepuitian Bidang Kebijakan dan Data Kepesertaan BPJS Kesehatan Kantor Pusat pernah datang terlambat.

Berdasarkan uraian diatas penulis melakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi sikap kerja dengan tujuan untuk mengetahui hubungan pengawasan atasan, penghargaan prestasi, dan lingkungan kerja terhadap sikap kerja staf kedepuitian bidang kebijakan dan data kepesertaan BPJS kesehatan kantor pusat tahun 2023.

Metode

Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif dan menggunakan desain deskriptif analitik dengan pendekatan cross sectional korelasi atau potong lintang. Pendekatan *cross sectional*. Korelasi adalah suatu rancangan atau pendekatan yang sifatnya sesaat pada satu waktu yang bersamaan dan bertujuan untuk mempelajari ada tidaknya hubungan antara faktor resiko (variabel bebas) dengan efek (variabel terikat) yang diobservasi pada saat yang sama⁴. Penelitian dilakukan di kantor BPJS Pusat dari bulan Juli 2023 sampai dengan September 2023. Sampel adalah bagian

dari populasi yang memenuhi kriteria yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya⁵. Sampel diambil berdasarkan teknik teknik total sampling dan dipilih menggunakan teknik *Non-Probability Sampling*, berupa sampel jenuh atau total sampling dimana seluruh populasi di jadikan sampel⁶. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi sebanyak 30 responden dengan kriteria sebagai berikut, kriteria inklusi : 1. Saff yang bekerja di Kedepuitan bidang kebijakan dan data kepersertaan BPJS Kantor Pusat, 2. Bekerja lebih dari 6 bulan, 3. Bersedia menjadi responden. Sedangkan yang menjadi kriteria eksklusi adalah staff yang mengambil cuti pada saat penelitian berlangsung.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan alat pengumpul data primer berupa kuesioner yang disusun berdasarkan definisi operasional yang kemudian dijabarkan dalam butir-butir pernyataan secara berurutan⁷. Sebelum dilakukan penelitian, dilakukan pengujian validitas dan realibilitas pada kuesioner yang akan dipakai yang dilakukan pada 20 orang responden di kantor BPJS Jakarta Timur dengan kriteria responden yang sama seperti kriteria responden penelitian. Hasil uji validitas semua nilai R hitung butir pertanyaan kuesioner didapat nilai lebih besar dari R tabel 0,468. Maka diketahui bahwa semua pernyataan kuesioner sikap kerja dinyatakan valid. Untuk menghitung uji reliabilitas suatu instrumen dengan teknik/rumus Cronbach's Alpha, variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha > dari 0,6. Peneliti melakukan pengujian menggunakan SPSS for windows versi 25, dan semua variabel terbukti reliabel dengan nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* > 0,600.

Penelitian dilakukan sesuai etika penelitian⁸. Adapun analisis data dilakukan dengan 2 cara yaitu Analisis Univariat ; Analisis data ini untuk mengetahui distribusi frekuensi dari masing-masing variabel (variabel independen dan dependen). Mendeskripsikan variable independen dan dependen kedalam distribusi frekuensi dan persentase masing-masing variabel, dan analisis Bivariat : Analisis bivariat dilakukan pada dua variabel yang dianggap terdapat hubungan atau berkorelasi. Uji yang digunakan adalah chi-square dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% dengan nilai α 0,05.⁹

Hasil

Analisis univariat bertujuan untuk mendapatkan gambaran distribusi frekuensi dan proporsi dari masing-masing variabel yang diteliti, hasil analisa di persentasikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Analisa Univariat

Sikap Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Baik	21	70,0
Kurang Baik	9	30,0
Pengawasan Atasan		
Baik	20	66,7
Kurang Baik	10	33,3
Penghargaan Prestasi		
Baik	19	63,3
Kurang Baik	11	36,7
Lingkungan Kerja		
Baik	22	73,3

Berdasarkan tabel di atas menggambarkan bahwa Sikap kerja yang baik dimiliki oleh 70% dari responden, sedangkan 30% memiliki sikap kerja yang kurang baik, pengawasan dari atasan dinilai baik oleh 66,7% responden, sementara 33,3% merasa pengawasan atasan kurang baik, penghargaan atas prestasi staf diterima baik oleh 63,3% responden, sementara 36,7% merasa kurang mendapat penghargaan prestasi, dan lingkungan kerja dianggap baik oleh 73,3% responden, sementara 26,7% merasa lingkungan kerja kurang baik.

Pada analisa bivariat didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Analisa Bivariat

Variabel	Sikap Kerja						P Value	OR
	Baik		Kurang Baik		Total			
	F	%	F	%	F	%		
Pengawasan Atasan								
Baik	19	95,0	1	5,0	20	100,0	0,000	76,000 (6,002 – 962,319)
Kurang Baik	2	20,0	8	80,0	10	100,0		
Penghargaan Prestasi								
Baik	18	94,7	1	5,3	19	100,0	0,000	48,000 (4,304 – 535,256)
Kurang Baik	3	27,3	8	72,7	11	100,0		
Lingkungan Kerja								
Baik	19	86,4	3	13,6	22	100,0	0,001	19,000 (2,544 – 141,928)
Kurang Baik	2	25,0	6	75,0	8	100,0		

Sumber : Olah Data SPSS Ver 25

Dari tabel diatas, pada variabel pengawasan atasan dan Sikap Kerja, 95% responden dengan pengawasan atasan baik memiliki sikap kerja baik. Pada analisis chi-square menunjukkan hubungan signifikan antara pengawasan atasan dan sikap kerja (p-value = 0,000). Sedangkan nilai odds ratio sebesar 76,000 menunjukkan bahwa responden dengan pengawasan atasan baik memiliki 76 kali lebih banyak peluang memiliki sikap kerja baik dibandingkan dengan responden yang memiliki pengawasan atasan kurang baik.

Pada variabel penghargaan Prestasi dan Sikap Kerja, 94,7% responden dengan penghargaan prestasi baik memiliki sikap kerja baik, sedangkan hasil analisis chi-square menunjukkan hubungan signifikan antara penghargaan prestasi dan sikap kerja (p-value = 0,000). Untuk nilai odds ratio sebesar 48,000 menunjukkan bahwa responden dengan penghargaan prestasi baik memiliki 48 kali lebih banyak peluang memiliki sikap kerja baik dibandingkan dengan responden yang memiliki penghargaan prestasi kurang baik.

Pada variabel Lingkungan Kerja dan Sikap Kerja menunjukkan bahwa 86,4% responden dengan lingkungan kerja baik memiliki sikap kerja baik. Pada analisis chi-square menunjukkan hubungan signifikan antara lingkungan kerja dan sikap kerja (p-value = 0,001), dan nilai odds ratio sebesar 19,000 menunjukkan bahwa responden dengan lingkungan kerja baik memiliki 19 kali lebih banyak peluang memiliki sikap kerja baik dibandingkan dengan responden yang memiliki lingkungan kerja kurang baik.

Pembahasan

Hubungan Pengawasan Atasan dengan Sikap kerja

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa responden yang pengawasan atasannya baik adalah sebanyak 20 responden, sebagian besar diantaranya 95% memiliki sikap kerja yang baik, yaitu sebanyak 19 responden. Sedangkan pada 10 orang yang pengawasan atasannya kurang baik, sebagian besar diantaranya yaitu 80% sikap kerjanya kurang baik, yaitu sebanyak 8 responden.

Hasil analisa chi-square diketahui nilai p-value = 0,000 ($p < 0.05$) artinya terdapat hubungan antara pengawasan atasan dan sikap kerja Staf Kedepuitan Bidang Kebijakan dan Data Kepesertaan BPJS Kesehatan Kantor Pusat Tahun 2023.

Teori Kenneth yang dikutip oleh Diyanti menjelaskan bahwa sikap kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.¹⁰ Adapun teori Blum and Nylon pada penelitian Zanjie yang mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi sikap kerja, diantaranya kondisi kerja, pengawasan atasan, kerjasama dari teman sekerja, kesempatan untuk maju, fasilitas kerja, dan imbalan.³

Penelitian sejenis yang dilakukan oleh Dr. Tita Rachtawati Santanu, SE, MM dengan judul “pengaruh kondisi kerja dan pengawasan atasan terhadap sikap kerja di PT Nauli Karya Abadi Cirebon “menyatakan hasil bahwa penerapan pengawasan atasan dapat membentuk sikap kerja pegawai menjadi positif. Penelitian lain yang serupa adalah penelitian Pitriani yang berjudul “Pengaruh Pengawasan Atasan Dan Keterampilan Kerja Terhadap Sikap Kerja Karyawan CV. Meranti Medan” menyimpulkan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara pengatasan dan sikap kerja karyawan.¹¹

Asumsi Peneliti pengawasan atasan dapat berpengaruh positif terhadap sikap kerja, ruang lingkup pengawasan disini bukan hanya pada pemantauan atas tugas-tugas yang diberikan dan penegakan norma aturan, tetapi lebih luas lagi meliputi pemberian motivasi dan dorongan, pemberian arahan dan latihan agar keterampilan staf lebih meningkat, dan melakukan pembinaan juga pendekatan secara profesional. Hal lain yang harus dipertimbangkan adalah cara atasan mengawasi dan memimpin dapat memengaruhi budaya kerja di organisasi. Budaya yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan pembelajaran terus-menerus seringkali berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang mendukung pengawasan terhadap sikap kerja staf. Selain itu perlu ada keseimbangan antara pengawasan dan kepercayaan terhadap karyawan, terlalu banyak pengawasan tanpa memberikan ruang untuk kreativitas dan inisiatif staf dapat menciptakan lingkungan kerja yang kurang menyenangkan. Tetapi jika tingkat pengawasan terlalu rendah juga dapat menyebabkan kurangnya akuntabilitas dan menghasilkan performa kinerja yang buruk.

Hubungan Penghargaan Prestasi dengan Sikap kerja

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa responden yang penghargaan prestasinya baik adalah sebanyak 19 responden, sebagian besar diantaranya 94,7% memiliki sikap kerja yang baik, yaitu sebanyak 18 responden. Sedangkan pada 11 orang yang penghargaan prestasinya kurang baik, sebagian besar diantaranya yaitu 72,70% sikap kerjanya kurang baik, yaitu sebanyak 11 responden.

Hasil analisa chi-square diketahui nilai p-value = 0,000 ($p < 0.05$) artinya terdapat hubungan antara penghargaan prestasi dan sikap kerja Staf Kedepuitan Bidang Kebijakan dan Data Kepesertaan BPJS Kesehatan Kantor Pusat Tahun 2023.

Teori penghargaan menurut Irham Fahmi adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial¹². Sedangkan teori lain yang membahas mengenai penghargaan prestasi kerja dikemukakan oleh Hermawan dan Sedarmayanti, bahwa salah tujuan diberikannya reward oleh perusahaan kepada karyawannya adalah untuk memotivasi pegawai untuk dapat memiliki sikap kerja yang baik, lebih bersemangat dan lebih berkinerja tinggi.¹³

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian serupa yang dilakukan oleh Galih, Endah Nuraini (2017) yang berjudul Pengaruh Masa Kerja Dan Insentif Terhadap Sikap Kerja Karyawan Di Rumah Batik Fendy. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel masa kerja (X1), dan insentif (X2), secara bersama-sama berpengaruh terhadap Sikap Kerja karyawan.¹⁴

Asumsi peneliti mengenai hasil penelitian ini adalah penghargaan prestasi dan sikap kerja adalah dua konsep yang erat kaitannya dalam dunia kerja. Dengan pemberian penghargaan atas prestasi mereka, staf akan cenderung lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi ini dapat membantu meningkatkan produktivitas dan sikap mereka. Selain itu penghargaan prestasi akan memupuk loyalitas dan keterikatan antara perusahaan dan staf. Penghargaan prestasi yang baik dirancang dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendukung pertumbuhan profesional karyawan, dan meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja secara keseluruhan. Sebaliknya formulasi yang tidak adil pada penghargaan dapat berpengaruh buruk pada sikap kerja, Jika karyawan merasa bahwa penghargaan tidak diberikan secara adil, ini dapat merusak sikap kerja dan motivasi.

Hubungan Lingkungan kerja dengan Sikap kerja

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa responden yang lingkungan kerjanya baik adalah sebanyak 22 responden, sebagian besar diantaranya 86,4% memiliki sikap kerja yang baik, yaitu sebanyak 19 responden. Sedangkan pada 88 orang yang lingkungan kerjanya kurang baik, sebagian besar diantaranya yaitu 75% sikap kerjanya kurang baik, yaitu sebanyak 6 responden.

Hasil analisa chi-square diketahui nilai p-value = 0,001 ($p < 0.05$) artinya terdapat hubungan antara lingkungan kerja dan sikap kerja Staf Kedepuitan Bidang Kebijakan dan Data Kepesertaan BPJS Kesehatan Kantor Pusat Tahun 2023.

Teori yang mendukung hasil penelitian ini adalah teori dari Sunyoto yang menyatakan bahwa lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan¹⁵. Sedangkan teori lain menurut Robbins salah satu faktor yang mempengaruhi sikap kerja adalah lingkungan kerja, situasi dan kebiasaan.¹⁶

Adapun penelitian sejenis pernah dilakukan oleh Alpiyah, Kodyat and Trigono, yang menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap sikap kerja adalah signifikan, dimana menunjukkan kelompok yang memiliki lingkungan kerja rendah ternyata 80% memiliki sikap kerja yang rendah dan lingkungan kerja yang baik ternyata 60% memiliki sikap kerja yang baik. Pada penelitian Lestary yang berjudul "Pengaruh lingkungan kerja terhadap sikap kerja karyawan" menyatakan bahwa lingkungan kerja di Divisi Detail Part Manufactur Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) memiliki hubungan positif yang sedang (moderate) dengan nilai sebesar 0,438 dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap sikap kerja karyawan.

Asumsi peneliti terhadap hubungan lingkungan kerja terhadap sikap kerja adalah bahwa lingkungan kerja fisik yang nyaman, aman, dan teratur dapat menciptakan sikap kerja yang positif. Sebaliknya, lingkungan yang kotor, berantakan, atau tidak aman dapat mengganggu karyawan dan berdampak negatif pada sikap mereka terhadap pekerjaan. Pada lingkungan kerja

non fisik diartikan bahwa organisasi yang memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja yang baik dapat mendukung sikap dan motivasi karyawan. Sikap kerja yang positif pada staf dapat menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi, kepuasan pelanggan, dan keberhasilan jangka panjang organisasi. Oleh karena itu, perhatian terhadap kesejahteraan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja merupakan investasi penting bagi kesuksesan organisasi.

Dari hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menunjukkan sikap kerja yang baik (70%), baik dalam hal pengawasan atasan (66,7%), penghargaan prestasi (63,3%), maupun lingkungan kerja (73,3%). Penelitian ini menemukan hubungan yang signifikan antara pengawasan atasan dan sikap kerja staf ke deputian bidang kebijakan dan data kepesertaan BPJS kesehatan kantor pusat, dengan nilai p-value sebesar 0,000. Hal yang sama berlaku untuk penghargaan prestasi, dimana p-value juga sebesar 0,000, menunjukkan adanya keterkaitan antara pemberian penghargaan prestasi dan sikap kerja. Selain itu, terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan sikap kerja, dengan nilai p-value sebesar 0,001. Hasil ini mengindikasikan bahwa baik pengawasan atasan, penghargaan prestasi, maupun kondisi lingkungan kerja memainkan peran penting dalam membentuk sikap kerja positif pada staf ke deputian tersebut. Disarankan bagi perusahaan dalam upaya mencapai kinerja yang optimal melalui peningkatan sikap kerja disarankan untuk membuat program peningkatan sikap kerja dengan tujuan yang jelas dan dievaluasi secara berkesinambungan, dilakukan pendidikan dan diklat pengembangan keterampilan, arahan dari atasan dengan memberikan keleluasan berkreaitifitas, memberikan penghargaan yang sesuai dan adil, serta menyediakan ruangan kerja yang nyaman.

Makna Singkatan

BPJS : Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Persetujuan Etik

Penelitian ini telah melalui proses uji etik pada komisi etik penelitian kesehatan Universitas Indonesia Maju dan dinyatakan lulus uji etik dengan nomor: 7200/Sket/Ka-Dept/RE/UIMA/XI/2023.

Konflik Kepentingan

Penelitian ini merupakan penelitian independent, tidak ada konflik kepentingan individu dan organisasi.

Pendanaan

Penelitian ini menggunakan sumber dana pribadi.

Kontribusi Penulis

Penelitian ini dilakukan oleh Renny Bertilia sebagai author.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terimakasih disampaikan kepada semua pihak yang terlibat dalam proses penyusunan.

References

1. Rivai V. Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. 2016;
2. Subagio M. Pengaruh Peremberdayaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ITHACA RESOURCES JAKARTA. Biomass Chem Eng. 2015;49(23–6).
3. Zanjjie S. Pengaruh Sikap, Pengetahuan, dan Keahlian Terhadap Disiplin dan Dampaknya Pada Kinerja

- Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Anambas. PERPUSTAKAAN PASCASARJANA; 2022.
4. Notoatmodjo S. Metode Penelitian kesehatan, PT Rineka Cipta, Jakarta. 2018;
 5. Nursalam M. Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Edisi ke-4. Jakarta Penerbit Salemba Med. 2015;
 6. Sugiyono. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta; 2013.
 7. Abd Nasir AM, Ideputri ME. Buku Ajar Metodologi Penelitian Kesehatan: Konsep Pembuatan Karya Tulis dan Thesis untuk Mahasiswa Kesehatan. Muha Med Yogyakarta. 2011;
 8. Hidayat A. Metode penelitian kebidanan dan teknik analisis data. 2014;
 9. Masturoh I, Anggita N. Metodologi penelitian kesehatan. Kementerian Kesehat RI Jakarta. 2018;
 10. Diyanti AN. Pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai studi kasus pada BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang; 2022.
 11. Pitriyani P, Halim A. Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Sikap Kerja Karyawan CV. Meranti Medan. Ekon Bisnis Manaj dan Akunt. 2020;1(2):162–7.
 12. Fahmi I. Reward Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta; 2016.
 13. Hermawan W, Sedarmayanti S, Jubaedah E, Mulyaningsih M. Implikasi Iklim Organisasi, Mutasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkpsdm Kabupaten Subang. J Ilmu Adm Media Pengemb Ilmu Dan Prakt Adm. 2020;17(2):178–92.
 14. Galih EN. PENGARUH MASA KERJA DAN INSENTIF TERHADAP SIKAP KERJA KARYAWAN DI RUMAH BATIK FENDY. Universitas Widya Dharma; 2017.
 15. Danang S. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta PT Buku Seru. 2015;
 16. Robbins SP, Judge TA. Perilaku organisasi, Organizational behavior, Edisi ke 12. Jakarta: Salemba Empat. 2019;

*) Original Article

-ISJMHS-