

***PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(STUDI KASUS PUSKESMAS RENDANG KARANGASEM)***

*THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND LEADERSHIP STYLE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE*

(CASE STUDY OF RENDANG KARANGASEM HEALTH CENTER)

I Gusti Agung Istri Ratih Mahacakri Laksmi¹, Ni Wayan Ari Sudiartini²

^{1,2}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mahendradatta, Denpasar Bali, Indonesia

Article info: Research Article

DOI :

Kata kunci:

Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

Jurnal, template, contoh

Keywords:

Motivation, Leadership, Employee Performance

Article history:

Received: 22-04-2023

Review : 16-05-2023

Accepted: 22-05-2023

*Koresponden email:
gstagungatih@gmail.com

(c) 2023 I Gusti Agung Istri Ratih Mahacakri Laksmi, Ni Wayan Ari Sudiartini



Creative Commons Licence

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh penjelasan secara kualitatif yang teruji mengenai pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Rendang Karangasem. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kualitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan dikumpulkan dengan metode wawancara mendalam. Subjek penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Rendang Karangasem yang berjumlah 32 orang, sehingga penelitian ini termasuk kategori penelitian populasi. Motivasi dan gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan membantu kinerja pegawai puskesmas rendering menjadi lebih baik.

Abstract

This study aims to obtain a tested qualitative explanation of the influence of motivation and leadership style on employee performance at the Rendang Karangasem Health Center. The research design used in this study is a qualitative research design. The type of data used is primary data and collected by in-depth interview method. The subjects of this study were all employees of the Rendang Karangasem Health Center, totaling 32 people, so this research was included in the population research category. Motivation and Leadership style have a positive influence and help the performance of Rendering Health Center employees to be better.

Kutipan: I Gusti Agung Istri Ratih Mahacakri Laksmi, ratih mahacakri. PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PUSKESMAS RENDANG KARANGASEM). TALI JAGAD JOURNAL, 1(1), 9–15. Retrieved from <https://journal.unusida.ac.id/index.php/tali-jagad/article/view/843>

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia ialah peninggalan yang sangat berarti pada suatu kelompok. Suatu kelompok wajib sanggup mengatur sumber daya manusia yang ada didalamnya dengan semaksimal bisa jadi. Sumber daya manusia terutama pada sesuatu kelompok merupakan sumber daya manusia yang membagikan daya, kemampuan, daya cipta serta upaya mereka kepada kelompok Handoko(

2009). Kasus hal kemampuan dalam Puskesmas Rendang Karangasem amat berakibat pada jasa yang diserahkan pada pasien. Hasil dari kotak kritik serta anjuran wisatawan yang terdapat di Puskesmas Rendang Karangasem ada pengujung yang membagikan kritik serta anjuran hal abdi dalam Puskesmas Rendang Karangasem.

Salah satu standar penilaian kinerja pegawai yang paling umum digunakan dengan melihat tingkat kehadiran pegawai. Pada tabel 1.1 dapat dilihat rekap kehadiran pegawai Hotel Puri Raja legian pada kurun waktu bulan Januari 2022 hingga bulan Pebruari 2023.

Tabel 1.1
Rekap Kehadiran Pegawai Pada Puskesmas Rendang Karangasem

Bulan	Hadir	Tidak Hadir	Jumlah
Januari 2022	77	7	83
Pebruari 2022	71	12	83
Maret 2022	66	17	83
April 2022	73	10	83
Mei 2022	77	7	83
Juni 2022	76	8	83
Juli 2022	75	9	83
Agustus 2022	68	15	83
September 2022	69	14	83
Oktober 2022	71	12	83
Nopember 2022	68	15	83
Desember 2022	77	7	83
Januari 2023	66	17	83
Pebruari 2023	67	16	83

Sumber : Puskesmas Rendang, 2023

Pada tabel 1.1 terlihat bahwa jumlah tingkat pegawai yang tidak hadir sangat tinggi, dengan melihat tingkat pekerjaan yang tinggi dan banyaknya pasien yang perlu dilayani. Tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai di sebabkan karena gaya kepemimpinan yang kurang tanggap dengan permasalahan pegawai dan kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja, hal ini yang menyebabkan kinerja pegawai pada Puskesmas Rendang kurang maksimal sehingga cenderung untuk malas bekerja.

Permasalahan yang dihadapi oleh beberapa Puskesmas adalah masalah pengelolaan pengembangan sumber daya manusia khususnya dalam peningkatan motivasi kerja, di mana motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting untuk mendorong pegawai dalam meningkatkan kemampuan dibidangnya, oleh karena itu untuk dapat mempengaruhi para pegawainya diperlukan suatu gaya kepemimpinan tertentu, di mana gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin di hotel berbeda-beda. Kepemimpinan (*Leadership*) merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari para pegawainya. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikutnya untuk mencapai tujuan dan mempengaruhi kelompok dan budayanya. Kinerja hotel secara menyeluruh dapat dipengaruhi oleh kinerja pegawai.

Salah satu program riset yang ditaksir bisa meningkatkan pengetahuan, keahlian, kecakapan, serta daya cipta mahasiswa buat merambah bumi kegiatan merupakan dengan melakukan Praktek Kegiatan Alun- alun. Dimana tiap mahasiswa yang menjajaki Praktek Kegiatan Alun- alun dituntut wajib sanggup meningkatkan dirinya sendiri buat bersosialisasi serta mempraktekkan dengan cara langsung ilmu yang telah diperoleh dari kursi kuliah ke bumi kegiatan.

Pasien banyak mengeluhkan hal pemberian jasa yang sedang kurang cocok dengan yang diharapkan oleh pasien. Semacam keramahan pegawai kepada pasien, pasien berharap supaya pegawai bisa lebih ramah lagi supaya pasien merasa lebih aman dikala dilayani. Tidak hanya itu pengujung menginginkan jasa jaga bermalam supaya dapat lebih bagus sebab dalam dikala jaga bermalam aparat yang yang membagikan jasa jaga bermalam kurang atensi kepada pasien. Aspek yang pengaruhi kemampuan pegawai antara lain merupakan adat kelompok. Adat kelompok ialah sesuatu sistem angka, keyakinan serta Kerutinan pada sesuatu kelompok yang silih berhubungan dengan bentuk sistem formalnya buat aturan- aturan sikap organisasi. Dengan banyaknya keluhan pimpinan diharapkan dapat memberikan motivasi kepada pegawai dalam memberikan pelayanan kepada pasien yang datang ke Puskesmas.

Faktor lain selain Motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Rendang Karangasem adalah faktor Gaya kepemimpinan Pegawai. Gaya kepemimpinan Pegawai secara garis besar terbagi menjadi dua yaitu Gaya kepemimpinan Pegawai fisik dan Gaya kepemimpinan Pegawai non fisik. Gaya kepemimpinan Pegawai fisik adalah Gaya kepemimpinan Pegawai yang terdiri dari perlengkapan, mesin-mesin kantor yang dapat dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi Gaya kepemimpinan Pegawai fisik kantor serta kondisi- kondisi kerja fisik dalam kondisikondisi mana pekerjaan harus dilakukan (Moekijat, 2005).

Penelitian tentang gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja sudah banyak dilakukan namun setiap lokasi penelitian memiliki karakteristik yang berbeda. Baik hambatan maupun permasalahan yang dihadapi. Pentingnya penelitian ini dilaksanakan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas Rendang dalam memberikan pelayanan dengan mendapat motivasi sebagai penyemangat bekerja serta pimpinan dapat lebih memperhatikan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas sehingga kepemimpinan yang baik akan menciptakan kinerja yang lebih baik.

2. Metode

Definisi operasional merupakan definisi secara kongkrit yang sesuai dengan arah dan tujuan peneliti, maka diuraikan definisi operasional yang kemudian diuraikan menjadi indikator empiris. Definisi operasional berfungsi untuk mengidentifikasi suatu variabel yang terkait dengan obyek penelitian.

a. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya Menurut Thoha (1995) Indikator dari Gaya Kepemimpinan menurut Putra (2012:22) antara lain:

- 1) Iklim saling mempercayai
- 2) Penghargaan terhadap ide anggota
- 3) Memperhitungkan perasaan para bawahan
- 4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
- 5) Memperhatikan kesejahteraan bawahannya
- 6) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan

b. Motivasi

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Nawawi, 2012):

Indikator dari Motivasi Hasibuan 2017 yaitu

- 1) Prestasi
- 2) Afiliasi
- 3) Kompetensi
- 4) Kekuasaan

c. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Indikator dari kinerja karyawan menurut Supardi (2014: 70):

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kecepatan/ketepatan guru,
- 3) Inisiatif dalam kerja,
- 4) Kemampuan kerja
- 5) Komunikasi

Dalam mengumpulkan data penulis menggunakan cara :

Studi Lapangan ,Penelitian lapangan yaitu metode penelitian dengan mendatangi Puskesmas Rendang Karangasem yang menjadi objek penelitian untuk mengumpulkan data-data yang akan digunakan untuk membuat laporan.

Studi Dokumentasi, Penulis mengumpulkan dan mempelajari data atau dokumen yang mendukung kegiatan magang secara langsung

Wawancara, Wawancara adalah suatu teknik pengambilan data menggunakan format pertanyaan yang terencana dan diajukan secara lisan kepada responden dengan tujuan-tujuan tertentu. Wawancara bisa dilakukan secara tatap muka di antara peneliti dengan responden dan bisa juga melalui telepon.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Rendang Karangasem. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan cenderung berkinerja dengan lebih baik dibanding dengan pegawai yang memiliki motivasi yang rendah. Keberadaan motivasi pada setiap pegawai mampu menghasilkan kinerja yang baik pada organisasi tempatnya bekerja. Ciri-ciri pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi diantaranya menyukai tantangan dalam pekerjaan, bertanggungjawab atas pekerjaannya, selalu berusaha untuk menghasilkan kuantitas dan kualitas hasil kerja melebihi target yang ditetapkan, memiliki inisiatif, menghargai kesempatan mendapat promosi jabatan dan memperoleh pendidikan serta pelatihan.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
¹ (Constant)	-,465	,662		-,703	,485
X1	,236	,037	,458	6,440	,000
X2	,289	,037	,560	7,880	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2023

Dari hasil regresi pada Tabel 4.10 maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = - 0,465 + 0,236X_1 + 0,289X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan motivasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu sebagai berikut :

- $a = -0,465$ berarti apabila motivasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) tidak mengalami perubahan (sama dengan nol) atau tetap maka besarnya kinerja pegawai (Y) adalah - 0,465.

- $b_1 = 0,236$ berarti apabila motivasi (X_1) dinaikkan satu satuan (1) dan variabel gaya kepemimpinan (X_2) tidak berubah maka kinerja (Y) meningkat sebesar 0,236 satuan. Artinya setiap peningkatan motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- $b_2 = 0,289$ berarti apabila variabel gaya kepemimpinan (X_2) dinaikkan satu satuan (1) dan variabel motivasi (X_1) tidak berubah maka dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,289. Artinya setiap peningkatan gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai

Analisis Uji Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat hubungan dan arah antar variabel yang diteliti, yaitu hubungan antara variabel bebas motivasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), dengan variabel terikat kinerja pegawai (Y). Adapun hasil uji korelasi berganda dapat dilihat melalui Tabel 4.11 berikut ini :

Hasil Uji Korelasi Berganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,889 ^a	,790	,783	1,29576

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS pada Tabel diatas, hasil yang diperoleh koefisien korelasi sebesar $R = 0,889$. Berdasarkan kriteria kuat lemahnya hubungan menurut Sugiyono (2010), maka koefisien korelasi 0,889 diatas terletak antara 0,80-1,00 yang berarti terdapat korelasi yang sangat kuat, ini berarti bahwa pengaruh antara motivasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) adalah sangat tinggi.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara motivasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), maka digunakan uji koefisien determinasi (r^2). Adapun hasil uji koefisien determinasi (r^2) dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut ini :

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,889 ^a	,790	,783	1,29576

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data diolah, 2023

Pada rekapitulasi hasil SPSS pada Tabel diatas, hasil uji yang diperoleh besarnya determinasi ($R^2 = 0,790$), sehingga perhitungannya akan menjadi :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= (r^2) \times 100\% \\ &= 0,790 \times 100\% \\ &= 79,0\% \end{aligned}$$

ini berarti pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 79,0% sedangkan sisanya sebesar 21,0% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh temuan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Rendang Karangasem. Hasil penelitian ini mendukung teori yang disampaikan oleh Kasmir (2016:191) bahwa semakin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat serta hasil penelitian empirik yang dilakukan oleh Amalia dan Fakhri (2016) yang

mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja pegawai sangat penting untuk dipahami oleh pimpinan organisasi karena sangat menentukan kinerja pegawai tersebut. Pimpinan hendaknya memperhatikan pegawainya agar terus termotivasi dan menemukan cara untuk meningkatkan maupun mempertahankan rasa motivasi pada diri pegawainya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menyebabkan kinerja mereka lebih meningkat.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai motivasi kerja dan kinerja serta memberikan masukan kepada Puskesmas Rendang Karangasem dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Ketika organisasi tidak mampu dalam menumbuhkan rasa motivasi pada diri pegawai akan berakibat pada penurunan kinerja pegawai maupun organisasi. Maka dari itu, dibutuhkan langkah yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Langkah-langkah yang bisa dilakukan oleh pimpinan Puskesmas Rendang Karangasem dalam meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan selalu memperhatikan kebutuhan pegawainya agar senantiasa termotivasi dalam bekerja. Pimpinan hendaknya menilai motivasi pegawainya secara berkala dengan melakukan wawancara langsung dengan pegawai. Wawancara ini hendaknya dilakukan dengan memberi kebebasan pegawai untuk berpendapat mengenai apa yang sebaiknya dilakukan pimpinan untuk meningkatkan motivasi pegawai di lingkup organisasi. Pendapat yang diutarakan oleh pegawai di masing-masing bidang hendaknya dipikirkan lagi oleh pimpinan yang nantinya pimpinan bertanggungjawab untuk memutuskan kebijakan sesuai dengan hal yang paling banyak diinginkan untuk meningkatkan motivasi pegawai. Langkah lain yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja adalah meningkatkan kepuasan kerja. Pimpinan hendaknya memperhatikan kepuasan kerja pegawainya melalui pemberian insentif uang dan/atau nonuang, promosi jabatan, membina hubungan yang baik dengan semua pegawai, memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja, serta memberikan kesempatan pegawai untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan.

Menurut hasil wawancara pada kepala Puskesmas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan pemimpin menginspirasi para pengikut untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan pemimpin mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikut. Mengubah kesadaran para pengikut dengan cara membantu orang lain memandang masalah lama dengan cara yang baru dan dapat menginspirasi para pengikut untuk bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama. Dalam stimulasi intelektual, pemimpin meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan memengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru. Dalam hal ini gaya kepemimpinan juga tidak selalu digunakan, namun gaya ini digunakan pada saat menegur pegawai pada saat melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan dan memberikan perhatian kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Gaya kepemimpinan ini bertujuan agar kepala puskesmas dapat menyampaikan teguran dan arahan yang tidak menyinggung perasaan petugas kesehatan dan menciptakan suasana kerja yang harmonis.

Berdasarkan kesimpulan tentang ketiga gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa, kepemimpinan ini harus dapat dimiliki seseorang kepala Puskesmas. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan ini dapat membantu untuk meningkatkan kerja pegawai di Puskesmas, tetapi ketiga gaya kepemimpinan ini dapat dipalikhasikan pada saat waktu tertentu sesuai dengan keadaan yang tepat dalam menghadapi dan memberik arahan kepada tenaga kesehatan, sebagai contoh gaya kepemimpinan transaksional digunakan pada saat memberikan arahan dan bimbingan pada pegawai yang belum memahami secara jelas tugas yang akan dilakukan serta memberikan kritik yang membangun pada saat tenaga kesehatan memiliki hasil kerja yang kurang memuaskan. Selanjutnya gaya kepemimpinan transformasional digunakan pada saat tenaga kesehatan melakukan kesalahan pada saat bekerja dengan cara menegurnya secara lembut serta pada saat tenaga kesehatan bekerja pemimpin selalu memberikan perhatiannya kepada pegawai dengan cara melihat dan mengawasi pekerjaan yang dilakukan. Begitu juga gaya situasional yang dapat digunakan pada saat pengambilan keputusan masalah pekerjaan,

tenaga kesehatan yang tidak optimis dalam menyelesaikan pekerjaan dan pada saat tenaga kesehatan tidak bekerja sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan.

4. Kesimpulan

Motivasi dan Gaya kepemimpinan membantu dalam meningkatkan kinerja pegawai di puskesmas rending, karangasem. Keberadaan motivasi pada setiap pegawai mampu menghasilkan kinerja yang baik pada organisasi tempatnya bekerja. pemimpin menginspirasi para pengikut untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan pemimpin mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikut

5. Ucapan terima kasih

Terima kasih kepada dosen pembimbing dan seluruh civitas akademika dalam memberikan semangat dalam menulis, semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi banyak orang.

Daftar Pustaka

Sumber pustaka berupa jurnal ilmiah

- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai kecamatan binjai selatan. *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja pegawai dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 83-93.
- Yudistira, D. S., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan.
- Suprihanto, J. (2018). *Manajemen*. UGM PRESS.
- Syam, R. A. (2020). *Perbandingan Penerapan Fungsi Manajemen Puskesmas Pada Puskesmas Terakreditasi dengan Puskesmas yang Belum Terakreditasi di Kota Makassar Tahun 2020 (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin)*.
- Maruapey, G. (2022). Literature Review: Implementasi Sistem Informasi Manajemen Puskesmas Dalam Menunjang Pelayanan Rekam Medis Di Puskesmas. *Jurnal Medika Utama*, 3(02 Januari), 2310-2318.
- Putri, N. K. A. A., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Dan Paramedis Wanita Pada Puskesmas Rendang Karangasem. *VALUES*, 2(3).
- Pratiwi, N. P., Untari, E. K., & Robiyanto, R. (2020). Hubungan Persepsi Dengan Kualitas Hidup Pasien Hipertensi Lanjut Usia di RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Pontianak. *Jurnal Manajemen Dan Pelayanan Farmasi (Journal of Management and Pharmacy Practice)*, 10(2), 118-125.