

Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Puskesmas Pegayut Kabupaten Ogan Ilir

Sunirah¹, Rini Herdiani²

^{1,2} Program Studi S1 Administrasi Rumah Sakit, STIKes Pondok Pesantrean Assanadiyah Palembang

ARTICLE INFO

Article history:

Received January 17, 2025

Revised January 19, 2025

Accepted January 29, 2025

Available online 31 January, 2025

Kata Kunci:

Motivasi, Jarak Tempuh Tempat Kerja dan Produktivitas kerja Pegawai

Keywords

Motivation, Distance to the Workplace and Employee Work Productivity



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRAK

Latar Belakang: Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum. Pengertian produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari baik dari hari ini. Tujuan penelitian ini adalah diketahui hubungan disiplin kerja (motivasi, jarak tempuh tempat kerja) dengan produktivitas kerja Pegawai Di Puskesmas Pegayut Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2024. Desain **Metode:** penelitian ini adalah *Survey analitik* dengan pendekatan *Cross Sectional*. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai yang bekerja di Puskesmas Pegayut Kabupaten Ogan Ilir yang berjumlah 78 orang. **Hasil:** Kedua variabel *motivasi dan jarak tempuh tempat kerja* terbukti ada hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja pegawai. Kemudian untuk mengetahui variabel mana yang paling besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai dapat dilihat pada nilai *Exp (B)*. Dari model 2 ternyata variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai adalah variabel *jarak tempuh tempat kerja* dan bila di lakukan urutan adalah sebagai berikut : motivasi OR: 5.000 (95 % CI : 1.459-17.193) p = 0,010 jarak

tempuh tempat kerja OR : 9.638 (95 % CI : 2.757-33.690) p=0,000. **Kesimpulan:** Variabel jarak tempuh tempat kerja paling dominan berhubungan dengan produktivitas kerja pegawai Di Puskesmas Pegayut Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2024 setelah diseleksi dengan variabel motivasi melalui uji interaksi. Hasil penelitian ini Diharapkan agar dapat menjaga komunikasi, menciptakan suasana yang harmonis antara pimpinan dan pegawai, meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat dengan memotivasi diri agar tercipta produktivitas kerja yang tinggi.

ABSTRACT

Background: Work productivity is the ability to produce more work than the usual standard. The definition of productivity basically includes a mental attitude that always has the view that life today is better than yesterday and tomorrow is better than today. The purpose of this study was to determine the relationship between work discipline (motivation, distance to work) and work productivity of employees at the Pegayut Health Center, Ogan Ilir Regency in 2024. Design Method: This study is an analytical survey with a cross-sectional approach. The population in this study were all employees working at the Pegayut Health Center, Ogan Ilir Regency, totaling 78 people. Results: Both motivation and distance to work variables were shown to have a significant relationship with employee work productivity. Then to find out which variable has the greatest influence on employee work productivity, it can be seen from the *Exp (B)* value. From model 2, it turns out that the variable that has the greatest influence on employee work productivity is the variable of the distance to the workplace and if the order is done is as follows: motivation OR: 5,000 (95% CI: 1,459-17,193) p = 0.010 distance to the workplace OR: 9,638 (95% CI: 2,757-33,690) p = 0.000. Conclusion: The variable of the distance to the workplace is most dominantly related to employee work productivity at the Pegayut Health Center, Ogan Ilir Regency in 2024 after being selected with the motivation variable through an interaction test. The results of this study are expected to be able to maintain communication, create a harmonious atmosphere between leaders and employees, improve the quality of service to the community by motivating themselves to create high work productivity.

PENDAHULUAN

Dalam rangka pemerataan pelayanan kesehatan dan pembinaan kesehatan masyarakat telah di bangun puskesmas. Puskesmas adalah unit pelaksana teknis dinas kesehatan kabupaten/kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja tertentu.

*Corresponding author

Email: nirradean3112@gmail.com

Puskesmas merupakan ujung tombak terdepan dalam pembangunan kesehatan, mempunyai peran cukup besar dalam upaya mencapai pembangunan kesehatan. Untuk mengetahui tingkat kinerja Puskesmas, perlu diadakan Penilaian Kinerja Puskesmas (Mardikanto, 2010).

Mempertimbangkan rumusan pokok-pokok program dan program-program unggulan sebagaimana disebutkan dalam Rencana Strategis Departemen Kesehatan dan program spesifik daerah, maka area program yang akan menjadi prioritas di suatu daerah, perlu dirumuskan secara spesifik oleh daerah sendiri demikian pula strategi dalam pencapaian tujuannya, yang harus disesuaikan dengan masalah, kebutuhan serta potensi setempat. Kualitas pelayanan pada sektor kesehatan biasanya terkait dengan pelayanan rumah sakit dan puskesmas. Setiap orang menilai kualitas pelayanan kesehatan berdasarkan criteria yang berbeda-beda, tergantung dari standar kepuasan yang digunakan. Setiap pasien yang berkunjung ke rumah sakit atau puskesmas tentu mempunyai keinginan atau harapan terhadap pelayanan yang diberikan. Rumah sakit atau Puskesmas selayaknya memahami keinginan dan harapan pasien sebagai pelanggan.

Bagi pasien rumah sakit atau puskesmas, kualitas pelayanan yang baik terkait dengan kesembuhannya dari penyakit, meningkatnya derajat kesehatan, kecepatan pelayanan, kepuasannya terhadap lingkungan fisik sarana kesehatan dan tarif yang dianggapnya memadai. Pelayanan kesehatan adalah setiap upaya yang diselenggarakan secara sendiri atau secara bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan perorangan, keluarga, kelompok ataupun masyarakat (Azwar, 2008).

Kedisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai sangat penting bagi suatu instansi dalam rangka mewujudkan tujuan yang ingin dicapai, tanpa disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu instansi mencapai hasil yang optimal. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Seorang karyawan yang memiliki disiplin yang baik, maka akan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Melalui disiplin kerja pula, seorang pimpinan harus dapat memberikan penjelasan mengenai peraturan-peraturan perusahaan agar karyawan taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Karyawan yang selalu taat dan patuh pada tata tertib maka akan tercipta disiplin kerja yang keras yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pada seorang karyawan (Dunggio, 2013).

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Adapun hal-hal yang dinilai atas diri karyawan adalah hal-hal yang dapat mendorong produktivitas atau prestasi kerja setiap karyawan seperti kesetiaan atau loyalitas pegawai, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, dedikasi dan partisipasi karyawan didalam perusahaan atau instansi. Ukuran produktivitas pada setiap instansi berbeda-beda tergantung pada konsep yang di terapkan. Seperti halnya pada Puskesmas Pangkalan Balai Kabupaten Banyuasin untuk produktivitas kerja diukur atau dilihat berdasarkan pelayanan terhadap pasien. Apabila pegawai tidak dapat melakukan pelayanan kesehatan maupun pemberkasan sesuai SOP yang di tetapkan maka produktivitas kerjanya rendah dan sebaliknya apabila pegawai dapat melakukan pelayanan kesehatan maupun pemberkasan sesuai SOP yang di tetapkan maka produktivitas kerjanya tinggi. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada seluruh pegawai Puskesmas Pangkalan Balai Kabupaten Banyuasin mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerjanya yaitu kurangnya motivasi, peran pimpinan, lingkungan kerja yang tidak nyaman, beban kerja yang terlalu banyak, jarak tempuh dari rumah ke kantor, dan gaji sehingga semua penyebab itu mengakibatkan disiplin kerja pegawai kurang. Dari fenomena awal tersebut, maka salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada pegawai Puskesmas Pangkalan Balai Kabupaten Banyuasin yaitu disiplin (Dunggio, 2013).

Diketahui beberapa masalah Puskesmas yang dihadapi di Indonesia antara lain kedisiplinan pegawai yang masih kurang, misalnya: motivasi, peran pimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, jarak tempuh tempat kerja, dan gaji akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai (Dunggio, 2013).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *survey analitik* dengan desain *Cross Secsional*, dimana variabel dependen adalah produktivitas kerja pegawai dan variabel independen adalah disiplin kerja (motivasi, jarak tempuh tempat kerja) di kumpulkan pada waktu bersamaan. Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Pegayut Kabupaten Ogan Ilir pada bulan Maret-Mei 2024. Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Puskesmas Pangkalan Balai Kabupaten Banyuasin yang berjumlah 78 orang. Sampel pada penelitian ini adalah total

populasi yaitu seluruh pegawai yang bekerja di Puskesmas Pegayut Kabupaten Ogan Ilir yang berjumlah 78 orang. Karena populasi < 100 maka sampel penelitian ini adalah total populasi. Ini sesuai dengan teori apabila populasi >100 maka sampel diambil sebagian. Dan jika populasi ≤100 sebaiknya diambil seluruh total populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Univariat

Analisis ini untuk mengetahui distribusi frekuensi dan presentase dari tiap variabel independen yaitu disiplin kerja yang meliputi (motivasi, jarak tempuh tempat kerja) dan variabel dependen (produktivitas kerja pegawai). Adapun sampel pada penelitian ini adalah 78 responden. Data distribusi dalam bentuk tabel dan teks yang akan diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Produktivitas Kerja Pegawai di Puskesmas Pegayut Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2024

No	Produktivitas Kerja Pegawai	n	%
1	Rendah	21	26.9
2	Tinggi	57	73.1
	Jumlah	78	100%

Berdasarkan dari tabel 1 diatas menunjukkan dari 78 responden yang produktivitas kerjanya tinggi yaitu sebanyak 57 responden (73,1%) dan produktivitas kerjanya rendah sebanyak 21 responden (26,9%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi di Puskesmas Pegayut Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2024

No	Motivasi	n	%
1	Rendah	25	32.1
2	Tinggi	53	67.9
	Jumlah	78	100%

Berdasarkan dari tabel 2 diatas menunjukkan dari 78 responden yang motivasinya tinggi yaitu sebanyak 53 responden (67,9%). dan yang motivasinya kerjanya rendah sebanyak 25 responden (32,1%).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jarak Tempuh Tempat Kerja di Puskesmas Pegayut Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2024

No	Jarak Tempuh Tempat Kerja	n	%
1.	Jauh	31	39.7
2.	Dekat	47	60.3
	Jumlah	78	100%

Berdasarkan dari tabel 3 diatas menunjukkan dari 78 responden yang jarak ke tempat kerjanya dekat yaitu sebanyak 47 responden (60,3%) dan yang jarak ke tempat kerjanya jauh sebanyak 31 responden (39,7%).

Tabel 4. Hubungan Motivasi Dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Puskesmas Pegayut Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2024

No	Motivasi	Produktivitas Kerja Pegawai				Jumlah		p Value	OR 95% CI
		Rendah		Tinggi					
		n	%	n	%	n	%		
1.	Rendah	12	48.0	13	52.0	25	100	0,009	4.513 1.559- 13.063
2.	Tinggi	9	17.0	44	83.0	53	100		
Jumlah		21		57		78			

Berdasarkan dari tabel 4 di atas dari 25 responden terdapat 12 responden (48,0%) yang motivasinya rendah hasil produktivitas kerjanya juga rendah dan 13 responden (52,0%) yang produktivitas kerjanya tinggi, sedangkan dari 53 responden yang motivasinya tinggi namun produktivitas kerjanya juga rendah yaitu sebanyak 9 responden (17,0%), dan yang produktivitas kerjanya tinggi yaitu 44 responden (83,0%).

Dari hasil uji statistik dengan *Chi-Square* didapatkan *p value* = 0,009 dimana nilai α (0,05) lebih besar dari nilai *p value* (0,009) yang berarti ada hubungan yang bermakna antara motivasi dengan

produktivitas kerja pegawai di Puskesmas Pegayut Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2024. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan yang bermakna terbukti secara statistik.

Tabel 5. Hubungan Jarak Tempuh Tempat Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Puskesmas Pegayut Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2024

No	Jarak Tempuh Tempat Kerja	Produktivitas Kerja Pegawai				Jumlah		p Value	OR 95% CI
		Rendah		Tinggi					
		n	%	n	%	n	%		
1.	Jauh	16	51.6	15	48.4	31	100	0,000	8.960 2.796- 28.709
2.	Dekat	5	10.6	42	89.4	47	100		
Jumlah		21		57		78			

Berdasarkan dari tabel 5 di atas dari 31 responden terdapat 16 responden (51,6%) yang jarak tempat kerjanya jauh hasil produktivitas kerjanya juga rendah dan 15 responden (48,4%) yang produktivitas kerjanya tinggi, sedangkan dari 47 responden yang jarak tempat kerjanya dekat namun produktivitas kerjanya rendah yaitu sebanyak 5 responden (10,6%), dan yang produktivitas kerjanya tinggi yaitu 42 responden (89,4%).

Dari hasil uji statistik dengan *Chi-Square* didapatkan *p value* = 0,000 dimana nilai α (0,05) lebih besar dari nilai *p value* (0,000) yang berarti ada hubungan yang bermakna antara jarak tempuh tempat kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Puskesmas Pegayut Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2024. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan yang bermakna terbukti secara statistik.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Berdasarkan dari tabel 5.1 diatas menunjukkan dari 78 responden yang produktivitas kerjanya tinggi yaitu sebanyak 57 responden (73,1%) dan produktivitas kerjanya rendah sebanyak 21 responden (26,9%).

Hubungan Motivasi Dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Puskesmas Pangkalan Balai Kabupaten Banyuasin Tahun 2022

Berdasarkan dari tabel 4 di atas dari 25 responden terdapat 12 responden (48,0%) yang motivasinya rendah hasil produktivitas kerjanya juga rendah dan 13 responden (52,0%) yang produktivitas kerjanya tinggi, sedangkan dari 53 responden yang motivasinya tinggi namun produktivitas kerjanya juga rendah yaitu sebanyak 9 responden (17,0%), dan yang produktivitas kerjanya tinggi yaitu 44 responden (83,0%).

Dari hasil uji statistik dengan *Chi-Square* didapatkan *p value* = 0,009 dimana nilai α (0,05) lebih besar dari nilai *p value* (0,009) yang berarti ada hubungan yang bermakna antara motivasi dengan produktivitas kerja pegawai di Puskesmas Pegayut Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2024. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan yang bermakna terbukti secara statistik.

Dari hasil Odds Rasio (OR) didapatkan 4.513 (1.559-13.063) artinya kelompok responden yang motivasinya rendah mempunyai kecenderungan 5 kali mengalami produktivitas kerja rendah dibandingkan dengan responden motivasinya tinggi.

Sejalan dengan teori yang mengatakan upaya dalam meningkatkan produktivitas pelayanan kesehatan yang baik harus dilandasi motivasi yang kuat, tanpa motivasi maka tidak ada dorongan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Adanya motivasi kinerja yang tinggi dalam lingkungan kerja maka ia akan merasakan rasa bangga, puas dalam melakukan tugas pekerjaannya secara tuntas. Keluhan karyawan akan kondisi beban kerja yang tinggi dan belum adanya penghargaan atau *reward* atas hasil kerja kadang sebagai pemicu dampak dari tidak adanya motivasi dalam bekerja maka rendahnya motivasi kerja yang mengakibatkan rendahnya tingkat pencapaian kinerja yang optimal. (Wahit, 2009).

Hubungan Jarak Tempuh Tempat Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Puskesmas Pangkalan Balai Kabupaten Banyuasin Tahun 2022

Berdasarkan dari tabel 5.5 di atas dari 31 responden terdapat 16 responden (51,6%) yang jarak tempat kerjanya jauh hasil produktivitas kerjanya juga rendah dan 15 responden (48,4%) yang produktivitas kerjanya tinggi, sedangkan dari 47 responden yang jarak tempat kerjanya dekat namun produktivitas kerjanya rendah yaitu sebanyak 5 responden (10,6%), dan yang produktivitas kerjanya tinggi yaitu 42 responden (89,4%).

Dari hasil uji statistik dengan *Chi-Square* didapatkan *p value* = 0,000 dimana nilai α (0,05) lebih besar dari nilai *p value* (0,000) yang berarti ada hubungan yang bermakna antara jarak tempuh tempat kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Puskesmas Pegayut Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2024.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan yang bermakna terbukti secara statistik.

Dari hasil Odds Ratio (OR) didapatkan 8.960 (2.796-28.709) artinya kelompok responden yang jarak tempuh ke tempat kerjanya jauh mempunyai kecenderungan 8 kali mengalami produktivitas kerja rendah dibandingkan dengan responden jarak tempuh ke tempat kerjanya dekat.

Sejalan dengan penelitian Mutia (2011) yang berjudul Hubungan Jarak Tempuh dan beban kerja dengan kemauan keryawan untuk meningkatkan produktivitas kerja di Puskesmas Manggar Kalimantan Utara. Dengan hasil Uji Statistik *Chi-Square* ($p=0,0028$) yang berarti ada hubungan yang bermakna antara Jarak tempuh ke pelayanan kesehatan terhadap kemauan keryawan untuk meningkatkan produktivitas kerja, menyatakan terdapat pengaruh antara faktor jarak dengan beban kerja karyawan yang jarak tempat tinggal jauh lebih banyak telat datang dan tidak disiplin dibandingkan yang jarak tempat tinggal dekat.

Jarak tempuh dari rumah ke tempat kerja sangat mempengaruhi kedisiplinan pegawai dalam menentukan ketepatan jam kerja, jika jarak terlampaui jauh ketempat kerja akan menjadi terlambat dan memicu produktivitas kerja menjadi rendah, sebaliknya jika jarak dari rumah ke tempat kerja dekat maka jam kerja bisa tepat waktu, hal ini bisa meningkatkan kedisiplinan dan produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat dibuat beberapa kesimpulan yang merupakan jawaban atas pertanyaan dan tujuan penelitian yaitu:

1. Ada hubungan motivasi dengan produktivitas kerja pegawai di Puskesmas Pangkalan Balai Kabupaten Banyuasin Tahun 2022 (*P Value* = 0,009).
2. Ada hubungan jarak tempuh tempat kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Puskesmas Pangkalan Balai Kabupaten Banyuasin Tahun 2022 (*P Value* = 0,000).

Dengan demikian, berdasarkan hasil analisis kedua variabel yaitu Motivasi dan Jarak Tempuh Tempat Kerja sangat mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai dan telah dibuktikan secara statistik.

REFERENSI

- Ahmadi, Djauzak, 1994. *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*, Balai Pustaka. Jakarta
- Ali, F, 1997. *Metodologi Penelitian Sosial dalam Bidang Ilmu Administrasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Amsyah, Z, 2003. *Manajemen System Informasi*, Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Cetakan ke 14. Rineka Cipta, Jakarta, Indonesia.
- Aswar, 2010. *Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan*. Pustaka Sinar Harapan, Jakarta
- Azwar, A, 2008. *Menuju Pelayanan Kesehatan yang lebih bermutu*. Ikatan Dokter Indonesia, Jakarta
- Azwar, Azrul. 1998, *Pengantar Administrasi Kesehatan*, edisi ketiga, PT. Binarupa harapan, Jakarta.
- Bungin, Burhan. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Ed. 1. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Djoko Wijono, 2011. *Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan*. Vol. 1, Jakarta : Air Langga University Press
- Departemen Kesehatan RI, 2015. *Rencana Pembangunan Kesehatan Menuju Indonesia Sehat 2010*. Departemen Kesehatan, Jakarta
- Depkes, RI, 2016, *Buku Saku Administrasi Kebijakan Kesehatan*, Pusat Promosi Kesehatan. Jakarta
- Eka, Arsita Prasetyawati, 2011. *Ilmu Kesehatan Masyarakat*. Nuha Medika, Yogyakarta.
- Effendi, N, 2009. *Perawatan Kesehatan Masyarakat*. EGC, Jakarta
- E. Kast, Fremont, E. Rosenzweig, James. 2009, *Organisasi dan manajemen*, edisi keempat, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ghozali H, 2011. *Aplikasi Analisa Multivariat Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponogoro. Semarang
- Gibson, 2012. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Erlangga. Jakarta
- Griffin, Ricky W, 2013. *Management*. Boston : Houghton Mifflin
- Handayani, S, 2012. *Manajemen Personal dan Sumberdaya Manusia*. Edisi 2, BPFE. Yogyakarta
- Handoko, Eko. 2010, *Pengendalian Mutu Terpadu*, Gramedia, Jakarta.
- Hastono, Susanto Priyo. 2014. *Analisa Data*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia. Jakarta, Indonesia.
- Hastono, S, 2015. *Modul Analisa Data*, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, Jakarta
- Hastono, B, 2014. *Manajemen Pemassaran Untuk Rumah Sakit*, Rineka Cipta. Jakarta
- Ilyas, Y, 2022. *Kinerja: Teori Penilaian dan Penelitian*. Penerbiat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia. Depok
- Indrawijaya, I, Adam, 2012. *Perilaku Organisasi*. Cetakan ke 6, Sinar Biru, Algesindo. Bandung

- Kotler, P, 2013..*Dasar-dasar Pemasaran*, Jilid 2. Prehalindo, Jakarta
- Lawrence, W. Green. 2014. *Health Education Planning Adiaagnostic Approach*. Amerika. Hal. 71.
- Mardikanto, Totok, 2010. *Konsep-konsep Pemberdayaan Masyarakat*. Fakultas Pertanian UNS, Surakarta.
- Nazir, Moh, 2012. *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia. Jakarta
- Notoatmodjo, 2012. *Metode Penelitian Kesehatan*. Edisi Revisi. Rineka Cipta, Jakarta, Indonesia.
- Notoadmojo. 2010. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta, Jakarta, Indonesia. Hal. 115-133.
- Notoatmodjo, 2010. *Metode Penelitian Kesehatan*. Edisi Revisi. Rineka Cipta, Jakarta, Indonesia.
- Nursalam. 2011. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Salemba Medika, Jakarta, Indonesia.
- Ridho, Muhammad, 2014, *Efektivitas Pelayanan Kesehatan di Rumah Sakit Umum Kabupaten Polman Sulawesi Barat*, Skripsi: Universitas Muhamadiyah, Makasar.
- Rivai, V, 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Sandjaja, B, 2010 *Kepuasan Pasien Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura*, Dimuat Dalam Jurnal Kedokteran dan Farmasi, No 5, Mei, Jakarta
- Soedarmayanti, 2011. *Teori dan Sistem Pengupahan*. Himpunan Pembina Sumberdaya Manusia Indonesia. Jakarta
- Sugiono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung, Indonesia.