

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA DI PUSKESMAS KAKASKASEN KOTA TOMOHON

Gerry C. Lengkong*, Adisti A. Rumayar*, Franckie R. R. Maramis*

*Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi

ABSTRAK

Pusat kesehatan masyarakat (Puskesmas) merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya untuk dapat meningkatkan upaya pelayanan kesehatan membutuhkan kinerja yang baik dari pegawai di Puskesmas Kakaskasen, motivasi dan disiplin kerja merupakan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi dan disiplin kerja dari pimpinan organisasi dalam hal ini puskesmas memiliki peran yang sangat kuat dalam membangun dan menumbuhkan semangat motivasi dan disiplin kerja di kalangan pegawai, pemberian motivasi dan disiplin kerja harus disesuaikan dengan kondisi dan keadaan pada individu yang bersangkutan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada hubungan antara motivasi dengan kinerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Kakaskasen Kota Tomohon. Jenis penelitian ini menggunakan rancangan cross sectional study, yang dilakukan pada bulan April-Juli 2018. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Kakaskasen Kota Tomohon Yang berjumlah 54 pegawai tetap dengan alat ukur yang digunakan yaitu kuisioner. Hasil penelitian ini menunjukkan tidak adanya hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai ($p=0,976$) dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai ($p=0,976$), saran dari peneliti untuk dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja terhadap pegawai dan untuk dapat melakukan penelitian lanjutan dengan variabel yang sama di tempat berbeda untuk melihat apa ada perbedaan hasil penelitian.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja

ABSTRACT

The Community Health Center (Puskesmas) is a health service facility that organize first-level health and individual health efforts, by prioritizing promotive and preventive efforts, to achieve the highest standard of public health in its working area to be able to increase the efforts of health services requires good performance from employees at the Kakaskasen Health Center, motivation and work discipline are factors that influence employee performance. Motivation and work discipline from organizational leader in this case the health center has a very strong role in building and fostering the spirit of motivation and work discipline among employees, giving motivation and work discipline should be also be adjusted with the conditions and circumstances of individual concerned. The purpose of this study is to determine the relationship between motivation and work discipline toward to employee performance at Kakaskasen Health Center in Tomohon city. The type of this research uses a cross sectional study design conducted from April until July 2018. The population sample of this study are the employees of Kakaskasen Health Center in Tomohon City which amounted to 54 permanent employees with the measuring instrument used is a questionnaire. The results of this study indicate that there is no relationship between motivation and employee performance ($p=0,976$) and work discipline with performance ($p=0,976$). Suggestions from researchers, to be able to improve work motivation and discipline on employee performance and to be able to carry out further research with the same variables in different places is to be able to see if there are differences in research results.

Keywords : Motivation, Work Discipline, Performance

PENDAHULUAN

Pusat kesehatan masyarakat (Puskesmas) merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Penyelenggaraan pembangunan kesehatan masyarakat oleh puskesmas, bertujuan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan mencegah dan menanggulangi timbulnya masalah kesehatan dengan sasaran keluarga, kelompok, dan masyarakat (Permenkes RI No.75 tahun 2014).

Hasil penelitian yang di lakukan oleh Said (2016) tentang hubungan kepemimpinan, pengawasan dan motivasi dengan peningkatan disiplin pegawai di puskesmas motaha kabupaten konawe selatan, hasil penelitian ini menunjukkan identifikasi dari 45 responden tenaga kesehatan sebagian responden yang motivasi cukup sebanyak 35 responden (77,8%) dan kurang sebanyak 10 responden (22,2%). Hal ini disebabkan karena masa kerja yang cukup lama di puskesmas motaha kabupaten konawe selatan. Masa kerja yang lama juga mempengaruhi seseorang untuk selalu melakukan sesuatu hal. terdapat responden yang memiliki kedisiplinan kurang padahal motivasi mereka cukup, hal ini juga di sebabkan karena tidak terjalinya hubungan yang baik dan tidak menumbuhkan semangat kerja serta insentif yang diberikan tidak sesuai

dengan apa yang di harapkan atau yang di inginkan.

Berdasarkan hasil observasi dan data yang telah didapatkan di Puskesmas Kakaskasen kepada kepala tata usaha puskesmas bahwa kinerja tenaga kesehatan jika dilihat dari indikator capaian kinerja dari Puskesmas Kakaskasen adalah 80% dari 100% dan dari data awal yang didapat capaian kinerja pada tahun 2015 80% dan dari data yang pada tahun 2016 85% dari data tersebut bisa dilihat bahwa capaian kinerja dari tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas Kakaskasen bisa dikatakan memiliki kemajuan, dan juga dilihat dari daftar hadir setiap pegawai yang dibuat perbulan. hasil observasi yang telah dilakukan dengan cara Tanya jawab secara langsung dengan kepala tata usaha Puskesmas Kakaskasen dalam hal ini pimpinan Puskesmas memberikan motivasi secara langsung yaitu berupa reward atau hadiah kepada pegawai yang berhasil mencapai program atau pegawai yang mempunyai kinerja yang baik dalam hal ini penilaian dilakukan langsung oleh kepala puskesmas adapun disiplin yang ditegaskan di Puskesmas Kakaskasen berupa sanksi kepada para pegawai Puskesmas apabila pegawai melanggar aturan atau sering terlambat dalam setiap apel pagi atau sering tidak hadir di setiap hari kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat survei analitik dengan pendekatan *cross sectional study* atau studi potong lintang. Penelitian ini dilaksanakan

pada bulan april-juli 2018 di Puskesmas Kakaskasen. Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Puskesmas Kakaskasen yang berjumlah 54 dengan 45 pegawai yang masuk dalam kategori inklusi dan 9 pegawai yang masuk kategori eksklusif. Instrumen penelitian ini adalah perangkat alat tulis menulis, kuesioner dan computer untuk mengetik hasil olahan data yang ada. Setelah dilaksanakan maka tahap selanjutnya adalah pengolahan analisis data dengan tahapan sebagai berikut:

1. Pemeriksaan data (editing)
2. Pemberian kode (coding)
3. Tabulasi (tabulating)
4. Pembersihan data (cleaning)

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis univariat bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian yaitu karakteristik responden. Jawaban motivasi, disiplin pegawai dan kinerja pegawai puskesmas dan analisis bivariat dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu, hubungan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai Puskesmas Kakaskasen dengan menggunakan uji *chi square* (χ^2) melalui aplikasi komputer. Nilai *Confident Interval* (CI) = 95% dengan tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$). Hipotesis H_0 di tolak jika $\rho < \alpha$ artinya ada hubungan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai puskesmas, sedangkan H_0 di terima jika $\rho \geq \alpha$ artinya tidak ada hubungan antara motivasi dan

disiplin kerja dengan kinerja pegawai puskesmas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gambaran Karakteristik Responden

Sebagian besar berada pada umur 26-35 tahun yaitu 19 responden (42,2%) dan pada umur 36-45 tahun yaitu 19 responden (42,2%) dan responden paling sedikit berada pada >45 tahun yaitu 7 responden (15,6%). Responden yang banyak ialah responden perempuan sebanyak 42 responden (93,3%) sedangkan untuk responden laki-laki sebanyak 3 responden (6,7%). Pendidikan terakhir menunjukkan bahwa yang paling banyak yaitu responden yang berpendidikan Sarjana yaitu sebanyak 23 responden (51,1%) sedangkan untuk responden yang berpendidikan Diploma dan SMA masing-masing 18 (40,0) dan 4 (8,9%). Masa kerja menunjukkan bahwa responden yang paling banyak bekerja pada 1-10 tahun yaitu 32 responden (71,1%) sedangkan responden yang paling sedikit bekerja pada 11-20 tahun sebanyak 6 responden (13,3%).

Tabel 11. Hubungan Motivasi dan Kinerja

Motivasi	Kinerja						Total	p value
	Baik		Kurang Baik		Tidak Baik			
	n	%	n	%	n	%		
Baik	42	97,7	1	2,3	0	0	43	95,6
Kurang Baik	1	2,3	0	0	0	0	1	2,2 0,976
Tidak Baik	1	2,3	0	0	0	0	1	2,2
Jumlah	44	97,8	1	2,2	0	0	45	100

Berdasarkan hasil analisis uji *chi-square* diperoleh nilai $p=0,976$ atau ($p>0,976$) artinya, H_0 ditolak karena tidak ada hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai.

Tabel 12. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja

Disiplin Kerja	Kinerja						Total	p value
	Baik		Kurang Baik		Tidak Baik			
	n	%	n	%	n	%		
Baik	42	97,7	1	2,3	0	0	43	95,6
Kurang Baik	1	2,3	0	0	0	0	1	2,2
Tidak Baik	1	2,3	0	0	0	0	1	2,2
Jumlah	44	97,8	1	2,2	0	0	45	100

Berdasarkan hasil analisis uji *chi-square* diperoleh nilai $p=0,976$ atau ($p>0,05$) artinya, H_0 ditolak karena tidak ada hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai.

Pembahasan

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Puskesmas Kakaskasen Kota Tomohon. Jumlah responden yang didapatkan oleh peneliti yaitu sebanyak 45 responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu dilihat dari distribusi umur responden sebagian besar responden yang diteliti ada pada rata-rata umur 26-35 tahun dan pada umur 36-45 tahun. Hutagalung (2016) mengatakan bahwa usia memberikan makna positif tapi tidak memiliki pengaruh positif dan terlalu signifikan terhadap kinerja. Distribusi jenis kelamin responden yaitu responden dengan

jenis kelamin perempuan lebih banyak jika dibandingkan dengan responden jenis kelamin laki-laki, penelitian yang dilakukan oleh Yulistia (2011) menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki karena jumlah tenaga kesehatan atau pegawai yang bekerja di instansi kesehatan lebih banyak yang berjenis kelamin perempuan dari pada laki-laki.

Distribusi tingkat pendidikan responden yaitu responden yang berpendidikan sarjana jauh lebih banyak dari pada responden dengan status pendidikan diploma atau sma, hasil penelitian yang dilakukan oleh Wirawan Edy, dkk (2016) mengatakan bahwa tingkat pendidikan sangat berpengaruh pada kinerja. Dengan itu membuktikan bahwa tingkat pendidikan sangat berpengaruh besar terhadap kinerja, dan itu diketahui di Puskesmas Kakaskasen Kota Tomohon bahwa tingkat pendidikan S1 lebih besar dan banyak dan lebih berpengaruh terhadap kinerja.

Hubngan Motivasi Dengan Kinerja

Berdasarkan hasil uji hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai di Puskesmas Kakaskasen Kota Tomohon dengan menggunakan uji statistic *Chi-square* dengan nilai $p= 0,976$ atau ($p> 0,05$). Didalam hasil yang ditunjukkan dalam tabel hubungan motivasi dan kinerja menunjukkan bahwa ada 1 responden yang mempunyai kinerja baik tetapi sebenarnya dia tidak mempunyai motivasi yang tidak baik mungkin karena keterbatasan yang dimiliki responden tersebut

sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau tidak terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Kakaskasen Kota Tomohon. Kinerja yang baik dari seorang pegawai tidak lepas dari motivasi yang ada dalam diri seseorang atau juga motivasi dari orang lain sehingga dapat terciptanya sinergitas dalam suatu pekerjaan dan dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lumantow (2017) Tentang Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kawangkoan, berdasarkan hasil analisis yang menggunakan *Chi-square* yang dilakukan terhadap motivasi dengan kinerja pegawai dan didapatkan hasil berhubungan, sehingga dalam pencapaian kinerja yang baik dalam suatu organisasi atau tempat bekerja pastinya membutuhkan semangat dan motivasi baik dari motivasi diri sendiri ataupun motivasi yang di dapatkan dari orang lain yang ada di sekitar kita. Menurut Feriyanto dan Triana (2015) motivasi adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan seseorang kepada yang lain atau dari dalam diri sendiri, keinginan untuk melakukansuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Menurut Hasibuan (2016) mengatakan motivasi adalah dorongan atau daya penggerak dan hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada pegawai atau karyawan, motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja pegawai, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan

keterampilannya untuk mewujudkan tujuan dari suatu perusahaan.

C. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Berdasarkan hasil uji hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Kakaskasen Kota tomohon dengan menggunakan uji statik *Chi-square* dengan nilai $p= 0,976$ atau ($p>0,5$), karena terdapat 1 responden yang mempunyai kinerja baik tetapi ternyata tidak mempunyai disiplin kerja baik mungkin dari segi pribadi, keluarga ataupun dari tempat dia bekerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau tidak terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Kakaskasen Kota Tomohon. Penelitian yang dilakukan di Puskesmas kakaskasen dilihat bahwa disiplin kerja dengan kinerja tidak berhubungan yang artinya dalam pencapaian kinerja yang baik seluruh staf pegawai yang ada dalam suatu organisasi atau suatu instansi harus memiliki integritas dalam melaksanakan tugas dimana pegawai harus selalu mentaati dan mematuhi seluruh aturan yang berlaku untuk mencapai sasarkan kinerja yang baik dan mencapai tujuan dari organisasi atau instansi tersebut. Hasil penelitian serupa juga yang dilakukan tetapi tidak sejalan dengan penelitian ini oleh Rau, dkk (2014) tentang Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja pegawai di Puskesmas Sangurara kecamatan Palu barat Kota Palu. berdasarkan hasil analisis menggunakan *Chi Square* yang dilakukan terhadap Disiplin kerja dengan kinerja pegawai dan didapatkan hasil berhubungan karena dalam capaian kinerja suatu organisasi pastinya

membutuhkan semangat dan disiplin yang baik dari setiap pegawai yang ada.

Menurut Hamali (2016) mengatakan bahwa disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang dalam diri pegawai dan menyebabkan pegawai atau karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan aturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin juga mengandung pengertian ebai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Pegawai yang sering melanggar aturan merupakan pegawai yang memiliki disiplin kerja kurang baik begitu sebaliknya pegawai yang mematuhi aturan dalam perusahaan menunjukan pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik.

KESIMPULAN

Dari hasil uji statistik tentang hubungan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai Puskesmas Kakaskasen di Kota Tomohon adalah sebagai berikut:

1. Tidak terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai yang ada di Puskemas Kakaskasen Kota Tomohon.
2. Tidak terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai yang ada di Puskemas Kakaskasen Kota Tomohon.

SARAN

1. Untuk pimpinan puskesmas agar dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja

terhadap pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. Untuk semua pegawai Puskesmas diharapkan untuk mempertahankan kinerja yang baik dan kedisiplinan dalam lingkup pekerjaan agar bisa menjadi panutan bagi semua orang di dalam Puskesmas maupun dalam kehidupan bermasyarakat sehingga dapat tercipta hasil kerja yang baik dan menjadi standar kinerja yang lebih baik lagi.
3. Untuk peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian dengan variabel yang sama di tempat berbeda untuk melihat apa ada perbedaan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Anugrah, I. D. 2013. *Hubungan Motivasi dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Batua Kecamatan Manggalakota Makasar*. (Online). (<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/9992/INDAH%20EWI%20ANUGRAH%20K11110347.pdf?sequence=1>). Diakses 4 January 2018.
- Azwar, A. 2010. *Pengantar Administrasi kesehatan*, Jakarta: Binarupa Aksara.
- Fahmi, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Feriyanto A, Triana, S, E. 2015. *Pengantar Manajemen (3 ini 1)*, Yogyakarta, Mediaterra.
- Hamali, A.Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hasibuan, S.P.M. 2016. *Organisasi Dan Motivasi*, Jakarta: Binarupa Aksara.

- Hutagalung, S, dkk. (2016). *Pengaruh Karakteristik Demografis (Usia, Gender, Pendidikan), Masa Kerja Dan Kepuasan Gaji Terhadap Komitmen afektif*. (Online). (<https://media.neliti.com/media/publications/133096-ID-pengaruh-karakteristik-demografis-usia-g.pdf>). Diakses 19 Juli 2018.
- Kurniati, A, Efendi, F. 2012. *Kajian SDM Kesehatan Di Indonesia*, Jakarta: Salemba Medika. (Online). (<https://books.google.co.id>, Diakses 5 April 2018).
- Lumantow, Y, 2017. *Hubungan Kepemimpinan Dan Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kawangkoan*. Media Kesehatan, Vol 9, No (3) (2017). (Online). (<https://ejournalhealth.com/index.php/medkes/article/view/347/338>, Diakses 16 Maret 2018).
- Mangkunegara, P. 2017. *Evaluasi kinerja SDM*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Muhammad, R, F. 2016. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai*. Skripsi diterbitkan. (Online). (<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/33644/1/Muhammad%20Rio%20Firdaus%201110081000090.pdf>). Diakses 6 January 2018.
- Notoatmodjo S. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Patmarina, H, dkk. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV.Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung*. Vol. 3, No. (1) (2012). (Online). (<https://media.neliti.com/media/publications/112979-ID-pengaruh-disiplin-kerja-terhadap-kinerja.pdf>). Diakses 16 July 2018.
- Permenkes No. 75 tahun 2014. *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 75 tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan masyarakat*.
- Profil Puskesmas Kakaskasen Kota Tomohon tahun 2016*.
- Qalbi, K, N. 2017. *Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Karyawan*. (Online). (<http://jurnal.unpad.ac.id/ejournal/article/download/11732/5484>). Diakses 16 July 2018.
- Rau, M, J. 2014. *Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Sangurara Kecamatan Palu Barat Kota Palu*. (Online). (<file:///C:/Users/C%20U%20S%20T%20O%20M%20E%20R/Downloads/5751-19015-1-PB.pdf>). Diakses tanggal 4 January 2018.
- Said, E. 2016. *Hubungan Kepemimpinan, Pengawasan dan Motivasi dengan Peningkatan Disiplin Pegawai di Puskesmas Motaha Kabupaten Konawe Selatan*. (Online). (<https://media.neliti.com/media/publications/185209-ID-hubungan-kepemimpinan-pengawasan-dan-mot.pdf>, Diakses 6 January 2018).
- Sastrohadiwiryo, B, S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Siagian, S. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L, P. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sumbung, L, I, (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderasi*. Vol. 2, No. (1) (2017). (Online). (<https://media.neliti.com/media/publications/217591-pengaruh-motivasi-dan-disiplin-terhadap.pdf>). Diakses 19 July 2018.
- Suzanto, B. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasional, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparat Kecamatan Batujajar Kabupaten Bandung*. Vol.7, No. 9 (2013). (Online). (<http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jeb/article/download/26/147>). Diakses 19 July 2018.

- Terok, G. 2015. *Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tuminting*. (online). (<http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kemas/article/download/12694/12292>), (Diakses 20 July 2018).
- Wirawan, E, K, dkk. 2016. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol, 9, (2016), (Online). (<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=14089&val=945>), Diakses 18 July 2018.
- Yulistia, R, 2011, *Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Salah Satu Rumah Sakit Swasta Surabaya*. (Online). (<http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20282765-T%20Yulistiana%20Rudianti.pdf>), Diakses 19 July 2018.