

Hubungan Karakteristik, Kepuasan Kerja dan Harapan Bidan Terhadap Gaya Kepemimpinan di RSUD Scholoo Keyen Kabupaten Sorong Selatan

Rusmini Kinas*, Nilawati Uly, M. Ishaq Iskandar, Zamli

Universitas Mega Buana Palopo¹²³⁴

rusminikinas05@gmail.com*, uly.nilawati79@gmail.com,
ishaqiskandar72@gmail.com, zamlizam2019@gmail.com

ABSTRACT

Transformational leadership has the ability to encourage employees to achieve results that exceed predetermined expectations. So that transformational leadership can improve the performance of midwives. Job satisfaction is influenced by several factors, namely fair and appropriate remuneration, placement according to skills, the severity of the work, the work atmosphere and environment, equipment that supports the implementation of the work, the leader's attitude and leadership and whether the nature of the work is monotonous or not. To determine the relationship between characteristics, job satisfaction and expectations of midwives on leadership styles at Scholoo Keyen Regional Hospital, South Sorong Regency in 2024. This research is analytical research because it is observing the relationship between research variables and testing hypotheses, with a data collection time approach using a design cross section (Cross Sectional). This research was conducted in April-May 2024 at Scholoo Keyen Regional Hospital, South Sorong Regency. Data collection using questionnaires. A total of 38 respondents said that the leadership style at Scholoo Keyen Hospital, South Sorong Regency was good and 13 respondents said it was not good. A total of 43 respondents said they were satisfied and 8 respondents said they were not satisfied. The Fisher's Exact Test shows that there is a significant relationship between job satisfaction and leadership style at Scholoo Keyen Hospital, South Sorong Regency with a value of $p = .000$ ($p \text{ value} < .05$) so that H_0 is rejected and H_a is accepted. There is a relationship between job satisfaction and leadership style at Scholoo Keyen Hospital, South Sorong Regency.

Keywords: Leadership style, Job satisfaction

ABSTRAK

Kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan untuk mendorong pegawai mencapai hasil yang melebihi harapan yang telah ditentukan. Sehingga kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja bidan. Kepuasan kerja dipengaruhi beberapa faktor yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dan kepemimpinan dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak. Untuk mengetahui hubungan karakteristik, kepuasan kerja dan harapan bidan terhadap gaya kepemimpinan di RSUD Scholoo Keyen Kabupaten Sorong Selatan tahun 2024. Penelitian ini merupakan penelitian analitik karena bersifat mengamati hubungan antara variabel-variabel penelitian dan pengujian hipotesis, dengan pendekatan waktu pengumpulan data menggunakan rancangan potong lintang (*Cross Sectional*). Penelitian ini dilakukan pada bulan April-Mei 2024 di RSUD Scholoo Keyen Kabupaten Sorong Selatan. Pengumpulan data dengan

menggunakan kuesioner. Sebanyak 38 responden mengatakan bahwa gaya kepemimpinan di RSUD Scholoo Keyen Kabupaten Sorong Selatan baik dan sebanyak 13 responden yang mengatakan tidak baik. Sebanyak 43 responden mengatakan puas dan sebanyak 8 responden mengatakan tidak puas. Uji Fisher's Exact Test menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara kepuasan kerja terhadap gaya kepemimpinan di RSUD Scholoo Keyen Kabupaten Sorong Selatan dengan nilai $p = ,000$ ($p \text{ value} < ,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ada hubungan kepuasan kerja terhadap gaya kepemimpinan di RSUD Scholoo Keyen Kabupaten Sorong Selatan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Keberhasilan pembangunan suatu negara sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, yang secara fundamental ditentukan oleh status gizi. Masalah gizi merupakan isu kesehatan masyarakat yang krusial, di mana sumber daya manusia menjadi elemen vital dalam mencapai tujuan pelayanan kesehatan. Salah satu komponen penting dalam pelayanan kesehatan adalah kinerja tenaga kebidanan (Suswati, 2018).

Masalah strategis terkait sumber daya manusia (SDM) kesehatan yang dihadapi Indonesia saat ini dan di masa mendatang mencakup beberapa aspek. Pertama, pengembangan dan pemberdayaan SDM kesehatan belum sepenuhnya mampu memenuhi kebutuhan untuk pembangunan kesehatan. Kedua, perencanaan kebijakan dan program SDM kesehatan masih menunjukkan kelemahan, serta belum didukung oleh sistem informasi SDM kesehatan yang memadai. Ketiga, terdapat ketidaksesuaian antara kebutuhan dan pengadaan berbagai jenis SDM kesehatan (Agustina W. Sare, 2018).

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009, rumah sakit adalah institusi yang menyediakan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dengan karakteristik tertentu. Karakteristik ini dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, serta kondisi sosial ekonomi masyarakat. Rumah sakit diharapkan mampu meningkatkan kualitas pelayanan yang lebih baik dan terjangkau, sehingga dapat mewujudkan derajat kesehatan masyarakat yang optimal (Wafiatul A. Dillah, 2023).

Dalam Pelayanan Kesehatan, kinerja bidan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi, manajemen kinerja pekerja atau bidan ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang bidan dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari bidan secara individual maupun kelompok (Hayat, 2020).

Kepuasan kerja merupakan dapat diartikan sebagai refleksi dari seberapa jauh seseorang merasa tertarik dan terdorong pada suatu pekerjaan, sehingga

pekerjaan tersebut mempunyai nilai tertentu bagi dirinya. Kepuasan kerja menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja dan kepuasan kerja merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi. Pada umumnya, pekerjaan yang menarik dan menantang serta perkembangan karir merupakan hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Hayat, 2020).

Kepuasan kerja yang rendah akan berdampak negatif terhadap perkembangan mutu asuhan/ pelayanan. Menurut As'ad kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap perilaku pegawai antara lain produktivitas, absenteisme, kecelakaan kerja dan pengunduran diri. Begitu pula menurut Keith dan Davis mengemukakan bahwa pada organisasi yang kepuasan pegawainya kurang terdapat angka pengunduran pegawai lebih tinggi (Halijah, 2021).

Kepuasan dapat berasal dari dirinya sendiri atau faktor individual maupun dukungan dari lingkungannya atau faktor struktural. Faktor individual merupakan hubungan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, dalam penelitian ini yang dimaksud dengan faktor individual diantaranya *nature of work*, pemenuhan kebutuhan, harapan, pencapaian nilai dan motivasi, sedangkan faktor struktural adalah suatu keadaan relatif yang dapat membantu untuk memperoleh hasil seperti kebijakan dari pemerintah dan dukungan sosial, dalam penelitian ini faktor struktural adalah kebijakan yang berlaku, seperti kebijakan upah, supervisi oleh Dinas Kesehatan, IBI maupun BPJS Kesehatan, sistem jejaring, prosedur administrasi penggantian klaim, rekan kerja jejaring, komunikasi dengan jejaring dan keadilan oleh jejaring (Henrico Roberta Veonardo, 2022).

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Scholoo Keyen merupakan salah satu rumah sakit tipe/ kelas C berdasarkan Keputusan Bupati Sorong Selatan Nomor 440/ 258/ BSS/ 2015 yang berada di Kabupaten Sorong Selatan. RSUD Scholoo Keyen hadir untuk seluruh lapisan masyarakat dalam memberikan pelayanan terbaik. Kepuasan pasien dan kepuasan internal (pegawai) merupakan prioritas RSUD Scholoo Keyen dalam mencapai pelayanan yang optimal.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan oleh pemegang jabatan di RSUD Scholoo Keyen Kabupaten Sorong Selatan cenderung membuat keputusan mendadak, serta membuat keputusan sendiri tanpa melakukan rapat manajemen dan tidak ingin mendengarkan masukan. Hal inilah yang menyebabkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan menurun terkhusus bidan, bidan menjadi stres akibat ketidakpuasan terhadap keputusan-keputusan yang dibuat oleh pimpinan. Bentuk akibat kinerja yang menurun seperti karyawan atau bidan merasa sering pusing, kurang ramah terhadap pasien, merasa lelah, kurang istirahat akibat beban kerja. Stres kerja muncul sebagai bentuk reaksi emosional dan fisik terhadap tuntutan kerja dari dalam ataupun dari luar pekerjaan di rumah sakit baik dari pasien maupun dari luar pasien. Selanjutnya terkadang bidan sudah tidak memperhatikan pasiennya, akibatnya

banyak pasien yang kurang puas terhadap pelayanan di RSUD Scholoo Keyen Kabupaten Sorong Selatan.

Penelitian ini mencoba melakukan kajian faktor-faktor tersebut yaitu karakteristik, kepuasan kerja dan harapan bidan terhadap gaya kepemimpinan di RSUD Scholoo Keyen Kabupaten Sorong Selatan tahun 2024.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian analitik karena bersifat mengamati hubungan antara variabel-variabel penelitian dan pengujian hipotesis, dengan pendekatan waktu pengumpulan data menggunakan rancangan potong lintang (*Cross Sectional*) di mana data yang menyangkut variabel bebas atau risiko dan variabel terikat atau variabel akibat, akan dikumpulkan dalam waktu yang bersamaan. Penelitian kuantitatif ini didukung dengan penelitian kualitatif, tujuannya untuk menggali gagasan lebih dalam sehingga mempertajam informasi yang diterima. Sampel dalam penelitian ini adalah semua bidan yang aktif bekerja di RSUD Scholoo Keyen Kabupaten Sorong Selatan tahun 2024, dengan penentuan sampel yang memenuhi kriteria inklusi. Jumlah sampel atau responden sebagai sumber data penelitian ini menggunakan *total sampling* yaitu menjadikan seluruh populasi menjadi sampel yaitu sebanyak 51 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden

Umur	Frekuensi (f)	Persentase (%)
< 25 thn	3	5,88
25-35 thn	40	78,43
>35 thn	8	15,69
Total	51	100
Pendidikan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
D3 Bidan	39	76,47
D4/ S1Bidan	7	13,73
Profesi Bidan	5	9,80
Total	51	100
Masa Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
<3 thn	16	31,37

≥ 3 thn	35	68,63
Total	51	100

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa dari 51 responden berdasarkan umur, terdapat 3 orang (5,88%) yang berumur < 25 tahun, 40 orang (78,43%) berumur 23-35 tahun dan 8 orang (15,69%) berumur > 35 tahun. Berdasarkan Pendidikan, terdapat 39 orang (76,47%) dengan Pendidikan D3 bidan, 7 orang (13,73%) berpendidikan D4/ S1 bidan, dan profesi bidan sebanyak 5 orang (9,80%). Selanjutnya berdasarkan masa kerja, terdapat 16 orang (31,37%) dengan masa kerja < 3 tahun dan 35 orang (58,63%) dengan masa kerja ≥ 3 tahun.

Tabel 2. Distribusi Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Baik	38	74,51
Tidak Baik	13	25,49
Total	51	100

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan bahwa dari 51 responden yang beranggapan gaya kepemimpinan baik sebanyak 38 orang (74,51%) dan tidak baik sebanyak 13orang (25,49%).

Tabel 3. Distribusi Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Puas	43	84,31
Tidak Puas	8	15,69
Total	51	100

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan bahwa dari 51 responden yang puas atas pekerjaannya sebanyak 43 orang (84,31%) dan tidak puas sebanyak 8 orang (15,69%).

Tabel 4. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Kerja				Total		p-value
	n	Puas %	Tidak Puas n	%	N	%	
Baik	37	72,55	1	1,96	38	74,51	,000
Tidak Baik	6	11,76	7	13,73	13	25,49	

Total	43	84,31	8	15,69	5	100
					1	

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa dari 51 responden, sebanyak 37 orang (72,55%) yang mengatakan gaya kepemimpinan baik dengan kepuasan kerja puas, dan sebanyak 1 orang (1,96%) mengatakan gaya kepemimpinan baik namun tidak puas. Selanjutnya sebanyak 6 orang (11,76%) mengatakan gaya kepemimpinan tidak baik dengan kepuasan kerja puas dan sebanyak 7 orang (13,73%) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak baik dan tidak puas.

Hasil penelitian tidak memenuhi syarat untuk di uji dengan uji *Chi-Square* sehingga digunakan uji *Fisher's Exact Test* dan diperoleh nilai $p\text{-value} = ,000$ ($p\text{ value} < ,05$) yang berarti bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja terhadap gaya kepemimpinan. Dengan kata lain H_a diterima dan H_o ditolak.

Kepuasan kerja merupakan indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan yang memiliki hubungan antara rekan kerja dengan atasan, mengikuti kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, dan memiliki kondisi kerja yang ideal. Kepuasan kerja yakni keadaan seseorang ketika emosi atau senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Selain itu, kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, serta memenuhi standar kerja. Sehingga disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap individu dalam memenuhi kebutuhannya selama bekerja dan sikap positif yang timbul dari perasaan individu secara masing-masing.

Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan serta kepuasan kerja secara maksimal. Gaya kepemimpinan ialah seorang pemimpin yang melakukan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain sehingga sasaran- sasaran organisasi dapat dicapai dengan gaya dan perilaku pemimpin tersebut. Gaya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang diperlukan, tugas dilakukan secara efektif dan proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai sebuah tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan yang efektif dan tidak otoriter akan menjadikan kepuasan kerja karyawan menjadi maksimal. Hal ini berdasarkan hasil penelitian terdahulu Menga et al (2019) dan Herawati et al (2020) bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan analisa data yang sudah dilakukan dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif signifikan

terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat Kepemimpinan maka akan diikuti dengan semakin tingginya kepuasan kerja tersebut. Sebaliknya semakin rendah tingkat Kepemimpinan, maka akan diikuti dengan semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa pengaruh kepemimpinan sangat signifikan terhadap kepuasan kerja bidan. Dengan kata lain, pernyataan yang mengemukakan bahwa pengaruh yang erat dan nyata antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja bidan, dapat dibuktikan kebenarannya dalam penelitian ini. Pembuktian ini secara serentak juga telah menunjukkan bahwa perilaku pemimpin sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja bidan khususnya di lingkungan Di RSUD Scholoo Keyen Kabupaten Sorong Selatan. Kepemimpinan merupakan faktor motor penggerak bagi sumber-sumber dan alat-alat manusia dalam suatu organisasi. Bahkan ada yang mengatakan bahwa suksesnya atau kegagalannya yang dialami oleh setiap organisasi sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan dari sang pemimpin itu sendiri. Dengan kata lain, bahwa yang menjadi inti tugas seorang pemimpin organisasi adalah mengarahkan perilaku orang-orang yang berbeda watak, temperamen, kebiasaan, pembawaan, cita-cita, keinginan dan kebutuhan. Dengan demikian kepemimpinan dikatakan efektif jika mampu menumbuhkan, memelihara dan mengembangkan usaha dan iklim organisasi yang kooperatif dalam kehidupan organisasional. Penilaian terhadap perilaku seorang pemimpin ternyata bukan hanya dilihat aspek kemampuannya seperti yang disebutkan di atas tetapi juga dapat diamati berdasarkan persepsi atas penilaian bawahan terhadap aplikasi gaya kepemimpinan yang diperankan seorang pemimpin itu sendiri seperti tinggi rendahnya tingkat kepercayaan pemimpin kepada bawahannya dalam melaksanakan tugas/pekerjaan, besar kecilnya peluang yang diberikan pemimpin kepada para bawahan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, suasana kerja yang diciptakan pemimpin dan sistem komunikasi dengan para bawahan/ perawat/ bidan, dan juga pemimpin juga harus memperhatikan kebutuhan bawahan. Hal tersebut di atas merupakan kriteria dalam rangka menilai perilaku seorang pemimpin dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat/ bidan.

Pemimpin yang efektif biasanya memiliki kualitas seperti visi yang jelas, kemampuan komunikasi yang baik, dan kemampuan untuk mendelegasikan tugas secara efektif. Kualitas-kualitas ini dapat membantu karyawan untuk merasa termotivasi, dihargai, dan didukung dalam pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa termotivasi dan didukung, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih produktif.

Pemimpin yang demokratis biasanya melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan memberikan mereka kebebasan untuk bekerja secara mandiri. Hal ini dapat membantu karyawan untuk merasa dihargai dan memiliki rasa memiliki terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa dihargai dan memiliki rasa memiliki, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Pemimpin yang transformasional biasanya memiliki visi yang inspiratif dan mampu untuk memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Hal ini dapat membantu karyawan untuk merasa tertantang dan bangga dengan pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa tertantang dan bangga, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka.

KESIMPULAN DAN SARAN

Sebanyak 38 responden (74,5%) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan RSUD Scholoo Keyen Kabupaten Sorong Selatan baik dan sebanyak 13 responden (25,5%) mengatakan tidak baik. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin masih memperlakukan beberapa karyawan secara tidak adil dan tidak merata, pemimpin menunjukkan favoritisme kepada karyawan tertentu serta karyawan merasa tidak dihargai dan tidak dihormati.

Berdasarkan kepuasan kerja, sebanyak 43 responden (84,3%) mengatakan puas dan sebanyak 8 responden (15,7%) mengatakan tidak puas. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat bentuk gaya kepemimpinan yang bagi beberapa karyawan kurang baik sehingga merasa tidak puas di tempat kerja.

Sebanyak 7 responden yang mengatakan kepemimpinan di RSUD Scholoo Keyen Kabupaten Sorong Selatan tidak baik dan tidak puas. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang kurang baik akan berdampak pula ketidakpuasan kerja bagi karyawan.

Hasil uji Fisher's Exact Test menunjukkan nilai p value = 0,000 ($< 0,05$) yang berarti bahwa ada hubungan signifikan antara kepuasan kerja terhadap gaya kepemimpinan di RSUD Scholoo Keyen Kabupaten Sorong Selatan.

Disarankan bagi pengelola RSUD Scholoo Keyen Kabupaten Sorong Selatan untuk lebih memberikan kesempatan bidan dalam mengusulkan ide baru, menemukan ide-ide yang menarik untuk meningkatkan dan mengembangkan pola kreativitas bidan-bidan di Rumah Sakit.

Semakin memperbaiki gaya kepemimpinan karena masih ada bidan yang beranggapan gaya kepemimpinan di RSUD Scholoo Keyen Kabupaten Sorong Selatan tidak baik serta masih ada yang belum puas atas kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina W.Sare. (2018). *Hubungan Kepemimpinan Bidan , Motivasi Bidan Wilayah Kerja Puskesmas Welamosa Kecamatan Wewaria Kab . Ende*.
- Artaria, M. D. (2016). Dasar Biologis Variasi Jenis Kelamin, Gender dan Orientasi Seksual. *BioKultur*, 5(2).

- Chriswardani Suryawati. (2020). *Kepuasan Pasien Rumah Sakit (Tinjauan Teoritis dan Penerapannya Pada Penelitiannya)*. 07(04).
- Halijah. (2021). *Gambaran kepuasan kerja perawat di rsud lamaddukkelleng kabupaten wajo tahun 2021*.
- Hayat, N. (2020). *Hubungan Karakteristik Staf Dan Tim Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Tipe B Tahun 2015*. 5(1), 366–379.
- Henrico Roberta Veonardo. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun Tahun 2022*.
- Kurniasari, & Ibrahim, R. (2022). Hubungan Antara Usia, Jenis Kelamin, Masa Kerja dan Sikap Terhadap Sistem Kerja Hybrid Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah Lembaga Penelitian Universitas Trisakti*, 8(1).
- M. (2023). *Kepemimpinan Transformasional Seorang Pemimpin*. Deepublish.
- Mulyatiningsih, S. (2021). Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam Meningkatkan Keselamatan Pasien. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Altruistik*, 4(1).
- Nesia Yohana Panjaitan. (2022). *Hubungan antara Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Bidan di UPT Puskesmas Dolok Masihul*.
- Ningsih, S. R. (2023). No Title. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(1).
- Nuriana. (2019). *Hubungan Karakteristik Individu, Pengetahuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai BNNP Sulawesi Selatan*.
- Puteri, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Starindo Mitradasa Cipta Jakarta Selatan. *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*, 108.
- Rahmi, A. (2021). *Tingkat Kepuasan Pasien Rawat Jalan Terhadap Pelayanan Kefarmasian Di Puskesmas Kumai Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2021*.
- Ritongan, E. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Mediasi. *Iqtishoduna*, 14(1).
- Sukatin, Al-Faruq, M. S. S., Amrizal, Hawasyi, L. H., Nurlaili, S., & Arifa, S.
- Suswati, E. (2018). *Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi Pengaruhnya terhadap Motivasi dan Kinerja Bidan Pada Rumah Sakit Umum Pemerintah Daerah Tapal Kuda Jawa Timur*. 197–230.

Wafiatul A Dillah. (2023). *Hubungan Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan Dan Sikap Dengan Kinerja Perawat Di RSUD H.Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi Tahun 2023.*