

FUNGSI KEPEMIMPINAN DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS WATAS MARGA KECAMATAN CURUP SELATAN KABUPATEN REJANG LEBONG

by Journal PDm Bengkulu

Submission date: 05-Oct-2020 01:19AM (UTC-0700)

Submission ID: 1405713110

File name: 5._MR_Juni_2018_Ferizon,_Susi_Eryani.docx (63.02K)

Word count: 2724

Character count: 18065

2

FUNGSI KEPEMIMPINAN DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS WATAS MARGA KECAMATAN CURUP SELATAN KABUPATEN REJANG LEBONG

Ferizon Tri Anugrah, Susi Eryani

Program Studi Kesehatan Masyarakat, STIKes Bhakti Husada Bengkulu
Jl.Kinibalu 8 Kebun Tebeng Bengkulu Telp (0736) 23422
Email: chydoyoba72@gmail.com

ABSTRAK

2
Permasalahan dalam penelitian ini adalah masih terdapatnya motivasi kerja pegawai yang rendah di Puskesmas Watas Marga Kecamatan Curup Selatan Kabupaten Rejang Lebong. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hubungan fungsi kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Watas Marga Kecamatan Curup Selatan Kabupaten Rejang Lebong.

Desain penelitian deskriptif dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian dilaksanakan di Puskesmas Watas Marga Kecamatan Curup Selatan Kabupaten Rejang Lebong. Populasi penelitian adalah pegawai Puskesmas Watas Marga Kecamatan Curup Selatan Kabupaten Rejang Lebong yang berjumlah 38 orang. Sampel penelitian diambil dengan teknik *total sampling* berjumlah 38 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer dari kuesioner dan dilakukan dengan analisis univariat dan bivariat. Uji statistik yang digunakan adalah uji *Chi-square*.

Hasil penelitian diperoleh hampir sebagian besar dari responden menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan berjalan kurang baik, Sebagian kecil dari responden yang motivasi kerjanya tergolong rendah

2
Simpulan penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan fungsi kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Watas Marga Kecamatan Curup Selatan Kabupaten Rejang Lebong, $p\text{ value} = 0,006$.

Disarankan kiranya hasil penelitian dapat menjadi acuan untuk lebih meningkatkan fungsi kepemimpinan yang ada seperti tidak membedakan antar karyawan satu dengan yang lain, pimpinan memberikan teladan yang baik, memberikan dorongan semangat kerja, pimpinan lebih aktif mengadakan pendekatan dalam upaya meningkatkan hasil kerja dan mengawasi pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawannya, sehingga dengan tindakan pimpinan tersebut diharapkan dapat motivasi kerja pegawai dapat meningkat.

Kata Kunci : Fungsi Kepemimpinan, Motivasi Kerja

*LEADERSHIP FUNCTIONSWITH EMPLOYEE MOTIVATION IN ATAS MARGA
PUBLIC HEALTH CENTER SUB-DISTRICK CURUP SELATANREJANG LEBONG
REGENCY*

Ferizon Tri Anugrah, Susi Eryani

*Public Health Program Study, STIKes Bhakti Husada Bengkulu
Jl.Kinibalu 8 Kebun Tebeng Bengkulu Telp (0736) 23422
Email: chydoyoba72@gmail.com*

ABSTRACT

Problems in this research is still there is low work motivation of employee at Watas Marga Health Center South Curup Sub-District Rejang Lebong Regency. The purpose of this research is to know the relationship of leadership function with employee work motivation at Watas Marga Health Center South Curup Sub-district Rejang Lebong Regency.

Descriptive research design with cross sectional approach. The research was conducted at Puskesmas Watas Marga, South Curup Sub-District, Rejang Lebong Regency. The population of this research is the employees of Watas Marga Public Health Center of South Curup Sub-district of Rejang Lebong Regency, which is 38 people. The samples were taken with total sampling technique amounted to 38 people. Data collection techniques used primary data from questionnaires and performed with univariate and bivariate analyzes. The statistical test used is Chi-square test.

The results obtained almost most of the respondents stated that the leadership function is running poorly, a small part of the respondents whose motivation is low. Conclusion of research indicate that there is relationship of leadership function with employee work motivation at Watas Marga Health Center South Curup Sub-District Rejang Lebong Regency, p value = 0,006.

It is suggested that the results of research can be a reference to further improve the existing leadership functions such as not discriminating among employees with one another, the leadership gives good examples, encouraging morale, leaders are more active in approaching efforts to improve the work and supervise the work Which is done by its employees, so with the actions of the leader is expected to work motivation of employees can increase.

Keywords:*Leadership Function, Work Motivation*

A. Latar Belakang

Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas), bahwa puskesmas merupakan unit pelaksana teknis dinas kesehatan kabupaten/kota. Pembangunan kesehatan yang diselenggarakan di puskesmas mendukung terwujudnya kecamatan sehat. Dalam mencapai tujuan pembangunan kesehatan ditingkat kecamatan, puskesmas dipimpin oleh seorang kepala puskesmas.

Kepala puskesmas mempunyai tugas pokok dan fungsi untuk memimpin, mengawasi, dan mengkoordinasi kegiatan puskesmas yang dapat dilakukan dalam jabatan struktural dan jabatan fungsional (Efendi dan Makhfudli, 2009). Sedangkan Siagian (2010), menyatakan fungsi pemimpin sebagai kepala puskesmas yang baik harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik yaitu komunikasi dua arah dengan bawahan/stafnya agar mampu bekerja sama dengan baik, selalu memberikan arahan dan bimbingan sebelum melaksanakan suatu program kegiatan, memantau staf pada saat bekerja, mampu mendorong semangat kerja staf dan memiliki kemampuan untuk membuat staf merasa dihargai dan dibutuhkan melalui pemberian penghargaan baik berupa pujian maupun dalam bentuk materi. Kemampuan pimpinan dalam mengarahkan serta mengkoordinasikan potensi yang

dimiliki oleh staf akan mempengaruhi peningkatan motivasi kerja para bawahannya.

Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Motivasi kerja adalah dorongan untuk mengerjakan sesuatu. Dorongan yang ada pada setiap individu berbeda-beda dipengaruhi oleh faktor intern dan faktor ekstern. Yang termasuk kedalam faktor intern adalah persepsi individu, harga diri, kebutuhan dan harapan, sedangkan faktor ekstern terdiri dari lingkungan kerja, kelompok kerja dan kepemimpinan. Dalam aspek kehidupan, kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dan strategis. Pemimpin menetapkan arah dengan mengembangkan suatu visi dan misi terhadap masa depan, mengorganisir orang dan mengelola pembaharuan atau reformasi dan perubahan. Maju mundurnya organisasi, dinamis statusnya organisasi, mati hidupnya organisasi sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan (Soekarso dan Putong, 2015).

Puskesmas Watas Marga adalah Puskesmas non rawat inap yang berlokasi di Desa Watas Marga Kecamatan Curup Selatan Kabupaten Rejang Lebong dan tidak memiliki rumah dinas. Puskesmas Watas Marga dikepalai oleh seorang dokter yang memiliki

pegawai puskesmas sebanyak 38 orang. Kepala Puskesmas Watas Marga berdomisili di Kota Curup.

Berdasarkan laporan tahunan Dinas Kesehatan Kabupaten Rejang Lebong tahun 2015 dalam pencapaian target program menunjukkan bahwa Puskesmas Watas Marga termasuk ke dalam puskesmas yang pencapaiannya programnya yang terendah yaitu diantaranya; program KIA yang terdiri dari program kesehatan lingkungan, program ASI Eksklusif capaiannya 56,17%, program imunisasi DPT 70,56%, program imunisasi Polio 70,56%, program imunisasi campak 81,22% dan untuk program imunisasi dasar lengkap 81,22%, program Pencegahan Penyakit Menular (P2M) 72,8%, program Kesehatan Lingkungan 68,2% (Dinas Kesehatan Kabupaten Rejang Lebong, 2015).

Berdasarkan survey awal yang dilakukan pada tanggal 9 Januari 2017 di Puskesmas Watas Marga Kecamatan Curup Selatan, dengan mengamati 10 orang pegawai Puskesmas tidak disiplin dalam kehadirannya. Terdapat 6 orang pegawai yang seringkali datang terlambat dan pulang lebih awal tanpa alasan yang jelas, namun pihak pimpinan tidak memberikan teguran ataupun sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin tersebut. Disamping itu, berdasarkan wawancara mendalam yang dilakukan penulis terhadap salah satu pegawai yang ada di Puskesmas Watas

Marga mengatakan bahwa pimpinan kurang memberikan motivasi kepada bawahnya agar bekerja lebih baik. Hal ini membuat pegawai memiliki gairah/semangat kerja yang rendah dalam bekerja sebab beberapa dari mereka merasa tidak puas dan pesimis dalam mengerjakan suatu program karena membanding-bandingkan kesalahan dengan yang dilakukan pemimpinnya.

berdasarkan permasalahan tersebut, penulis ingin mengetahui hubungan fungsi kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Watas Marga Kecamatan Curup Selatan Kabupaten Rejang Lebong.

B. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis dengan pendekatan *cross sectional* yaitu suatu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor resiko dengan efek, dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (Notoatmodjo, 2012).

Populasi adalah keseluruhan dan objek penelitian yang diteliti (Notoatmodjo, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Watas Marga Kecamatan Curup Selatan Kabupaten Rejang Lebong yang berjumlah 38 orang. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010).

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Watas Marga Kecamatan Curup Selatan Kabupaten Rejang Lebong yang berjumlah 38 orang yang diambil dengan *teknik total sampling* yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Pengumpulan Data dalam penelitian ini diambil dari data sekunder berupa absensi pegawai dan data primer berupa kuesioner yang disebarakan kepada pegawai Puskesmas Watas Marga Kecamatan Curup Selatan Kabupaten Rejang Lebong. Setelah data diperoleh kemudian dilakukan

pengolahan data dengan bantuan program komputer dengan analisis univariat dan bivariat, langkah-langkah pengolahan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. *Editing data* (Pengeditan Data)
- b. *Coding data* (Pengkodean)
- c. *Tabulating* (Tabulasi)
- d. *Entry Data* (Pemasukan Data)
- e. *Cleaning data* (Pembersihan Data)

C. HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL

1. Analisis Univariat

Tabel 2
Distribusi frekuensi fungsi kepemimpinan di Puskesmas Watas Marga Kecamatan Curup Selatan Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2017

No	Fungsi Kepemimpinan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Kurang Baik	18	47,4
2	Baik	20	52,6
	Jumlah	38	100,0

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa hampir sebagian besar dari responden

(47,4%) menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan berjalan kurang baik.

Tabel 2
Distribusi Frekuensi motivasi kerja pegawai di Puskesmas Watas Marga
Kecamatan Curup Selatan Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2017

No	Motivasi Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	Rendah	10	26,3
2	Sedang	20	52,6
3	Tinggi	8	21,1
Jumlah		38	100,0

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa sebagian kecil dari responden (26,3%) motivasi kerjan pegawai rendah.

2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat untuk mengetahui hubungan variabel

independen (fungsi kepemimpinan) dengan variabel *dependen* (motivasi kerja) pegawai di Puskesmas Watas Marga Kecamatan Curup Selatan Kabupaten Rejang Lebong dengan menggunakan uji *chi-square* sebagai berikut :

Tabel 3
Hubungan fungsi kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Watas Marga Kecamatan Curup Selatan Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2017

Tahun 2017										
No	Fungsi Kepemimpinan	Motivasi Kerja						Total		ρ
		Rendah		Sedang		Tinggi				
		F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Kurang Baik	9	50,0	7	38,9	2	11,1	18	100	0,006
2	Baik	1	5,0	13	65,0	6	30,0	20	100	
Total		10	26,3	20	52,6	8	21,1	38	100	

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan bahwa dari 38 responden terdapat 9 orang menyatakan fungsi kepemimpinannya kurang baik yang mempunyai motivasi kerja yang rendah, 7 orang (38,9%) yang mempunyai motivasi kerja yang sedang, 2 responden (11,1%) yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, sedangkan dari 20 responden yang menyatakan fungsi kepemimpinannya baik terdapat 1 responden (5,0%) yang mempunyai motivasi kerja yang rendah, 13 responden (65,0%) yang mempunyai motivasi kerja yang sedang dan 2 orang (11,1%) yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Berdasarkan hasil uji analisis dengan *Pearson Chi-Square* diperoleh nilai p value = 0,006, nilai tersebut lebih kecil dari α (0,05) yang berarti bahwa ada hubungan fungsi kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Watas Marga Kecamatan Curup Selatan Kabupaten Rejang Lebong.

PEMBAHASAN

1. Analisis Univariat

Distribusi frekuensi fungsi kepemimpinan di Puskesmas Watas Marga Kecamatan Curup Selatan Kabupaten Rejang Lebong.

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa hampir sebagian besar responden (47,4%) menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan berjalan kurang baik. Hal ini yang menunjukkan bahwa responden merasa pimpinan tidak mengawasi pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawannya selain itu pimpinan juga sering memberikan tugasnya kepada orang lain

yang dapat mengendalikan keamanan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja dan pimpinan sering tidak berada di tempat. Pimpinan Puskesmas Watas Marga Kecamatan Curup Selatan Kabupaten Rejang Lebong perlu untuk dapat menerapkan fungsi kepemimpinan yang lebih optimal lagi dalam mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan pegawai dalam bekerja dan menjalankan tugas serta dapat membenahi motivasi kerja pegawai sehingga akan terjadi suatu perubahan kearah yang lebih baik melalui kemampuan, kecakapan dan wewenangnya sebagai seorang pemimpin.

Distribusi frekuensi motivasi kerja pegawai di Puskesmas Watas Marga Kecamatan Curup Selatan Kabupaten Rejang Lebong.

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian kecil dari responden (26,3%) yang mempunyai motivasi kerja tergolong rendah dikarenakan sering terlambat datang bekerja dan pulang lebih awal dari jam yang telah ditentukan, tidak cepat tanggap dengan keadaan penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu sesuai dengan jam yang telah ditentukan. Sehingga untuk meningkatkan motivasi kerja yang tinggi maka perlu adanya bonus, dan insentif dan penghargaan dari pimpinan kepada yang berprestasi dapat memotivasinya untuk bekerja lebih baik di masa yang akan datang serta pujian dari pimpinan kepada pegawai yang berprestasi

untuk memotivasinya bekerja lebih baik.

Rendahnya motivasinya ini banyak dipengaruhi banyak hal, sesuai dengan pernyataan responden yaitu kurangnya pemeriksaan dan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap persiapan rencana kerja seluruh pegawai, kurang memadainya pemberian bonus, dana insentif, dan penghargaan dari pimpinan kepada pegawai yang berprestasi, jarang pujian dari pimpinan kepada pegawai yang berprestasi. Selain itu pegawai masih merasakan kurangnya kesungguhan pimpinan dalam melakukan komunikasi dengan pegawai.

Hasil penelitian ini juga diperoleh responden yang mempunyai motivasi yang baik, hal ini sesuai dengan pernyataan responden yang menyatakan bahwa aturan-aturan dan prosedur kerja secara rinci yang dibuat pimpinan, memotivasi pegawai menyelesaikan pekerjaan lebih baik serta adanya kenaikan pangkat. Dengan menaikkan pangkat atau dikirim mengikuti pendidikan dan latihan lanjutan oleh pimpinan kepada pegawai yang berprestasi, memotivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik. Selain itu adanya rapat yang rutin dilaksanakan, dengan dilaksanakannya rapat rutin oleh pimpinan untuk membicarakan hal-hal yang berkaitan dengan masalah tugas pegawai, meningkatkan kemauan pegawai untuk bekerja.

2. Analisis Bivariat

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan fungsi kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Watas Marga Kecamatan Curup Selatan Kabupaten Rejang Lebong dengan nilai $p = 0,006$. Adanya pengaruh antara fungsi kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai terlihat dari 18 orang (50,0%) yang menyatakan fungsi kepemimpinannya kurang baik terdapat setengah dari responden (50,0%) mempunyai motivasi yang rendah, hal ini dikarenakan pimpinan dirasakan membeda-bedakan antara karyawan satu dengan yang lainnya, pimpinan tidak memberikan dorongan semangat kerja, pimpinan kurang memiliki inisiatif dalam memberikan ide untuk meningkatkan hasil kerja sehingga karyawan kurang termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Hasil penelitian ditemukan dari 20 orang responden yang menyatakan fungsi kepemimpinannya baik terdapat 6 orang (30,0%) yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Hal ini dikarenakan responden menyatakan bahwa pimpinan telah memberikan informasi yang lengkap tentang petunjuk pelaksanaan kerja yang benar, pimpinan juga telah membuat peraturan-peraturan yang dapat mengendalikan keamanan dan

kenyamanan karyawan serta pimpinan juga ikut berpartisipasi dalam memberikan contoh cara kerja yang benar kepada karyawan sehingga membuat karyawan merasa termotivasi untuk melaksanakan semua arahan yang telah diberikan oleh pimpinan tersebut.

Hasil penelitian ini juga ditemukan dari 18 orang yang menyatakan fungsi kepemimpinannya kurang baik terdapat sebagian kecil dari responden (11,1%) yang motivasi kerjanya baik, hal ini dikarenakan karyawan telah merasa bahwa penjelasan yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan telah dirasakan cukup baik, karyawan merasa bahwa pimpinan telah melakukan pemeriksaan terhadap persiapan rencana kerja dengan baik dan karyawan telah merasa mendapatkan pujian dari pimpinan mengenai hasil kerjanya.

Sedangkan hasil penelitian juga ditemukan bahwa dari 20 orang yang menyatakan fungsi kepemimpinannya baik terdapat sebagian kecil dari responden (5,0%) mempunyai motivasi kerja yang rendah. Hal ini dikarenakan adanya faktor penyebab lain dari luar lingkungan kerja, yaitu terdapat karyawan yang mempunyai masalah di rumah dengan anak maupun istrinya yang membuatnya tidak konsentrasi untuk bekerja dan menurunkan motivasinya untuk bekerja dengan baik, selain itu adanya masalah kesehatan yang sedang dideritanya sehingga

karyawan tidak dapat bekerja dengan baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Reni (2015), menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan kantor pada UD. Surya Phone di Samarinda. Hal ini ditunjukkan dari nilai regresi linier sederhana sebesar 0,727 dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,828 dalam kategori memiliki hubungan yang sangat kuat antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan, dan nilai koefisien determinasi sebesar 68,5% yang artinya variabel pengawasan memiliki pengaruh sebesar 68,5% terhadap variabel kinerja karyawan di UD. Surya Phone di Samarinda, sisanya sebesar 31,5% ditentukan atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan di dalam penelitian.

3. SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan² hasil penelitian tentang hubungan fungsi kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Watas Marga Kecamatan Curup Selatan Kabupaten Rejang Lebong, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Sebagian besar dari responden menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan berjalan baik.
- b. Sebagian kecil dari responden yang motivasi kerjanya tergolong² rendah.
- c. Ada hubungan fungsi kepemimpinan dengan

motivasi kerja pegawai di Puskesmas Watas Marga Kecamatan Curup Selatan Kabupaten Rejang Lebong, p value = 0,006.

SARAN

Diharapkan hasil penelitian ini bisa menambah referensi bagi pembacamengetahui hubungan fungsi kepemimpinan dengan motivasi kerja serta peneliti selanjutnya sebagai acuan perbandingan dengan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang seperti lingkungan kerja, insentif/kompensasi dan promosi jabatan. Secara operasional hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan instansi bahwa fungsi kepemimpinan yang baik sangat diperlukan untuk memotivasi kinerja pegawai sehingga pimpinan dapat melaksanakan fungsi kepemimpinan dengan baik yaitu dengan tidak membedakan antar karyawan satu dengan yang lain, memberikan teladan yang baik, memberikan dorongan semangat kerja, pimpinan lebih aktif mengadakan pendekatan dalam upaya meningkatkan hasil kerja dan mengawasi pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawannya, sehingga dengan tindakan pimpinan tersebut diharapkan dapat memotivasi kerja pegawai dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Dinas Kesehatan Kabupaten Rejang Lebong, 2015. *Profil*

Kesehatan Kabupaten Rejang Lebong. Curup: Dinkes Kabupaten Rejang Lebong.

Efendi dan Makhfudli. 2009. *Keperawatan Kesehatan Komunitas Teori dan Praktik dalam Keperawatan*. Salemba Medika, Jakarta.

Soekarso dan Putong. 2015. *Kepemimpinan : Kajian Teoritis dan Praktis*. Jakarta: Erlangga.

Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

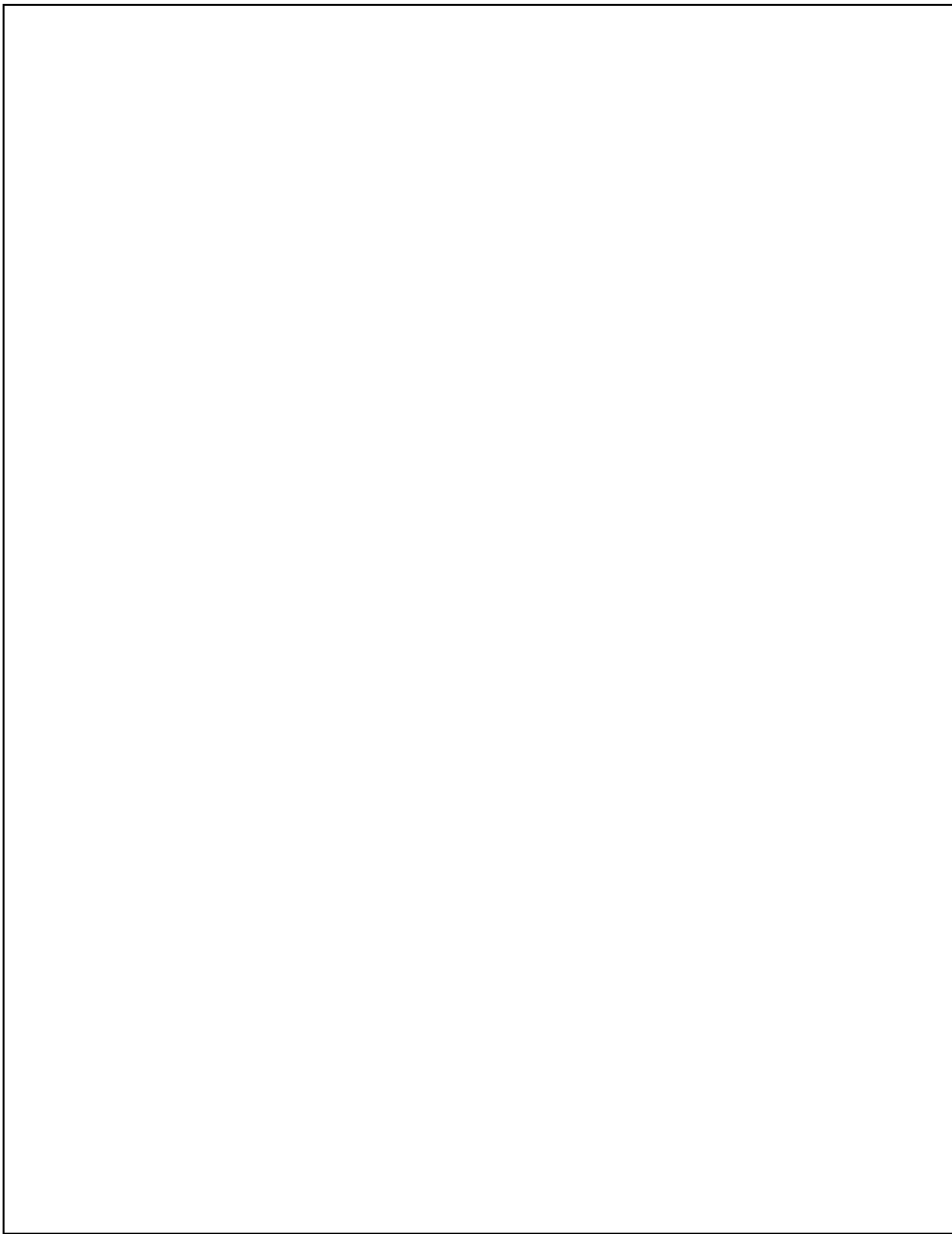
Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat.

Notoatmodjo. S. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.

Kemenkes RI. 2015. *Keputusan Menteri Kesehatan RI tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Kesehatan tahun 2015-2019*. Jakarta: Kemenkes RI.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

Reni. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada UD. Surya Phone di Samarinda*. Jurnal Administrasi Bisnis Volume 3 Nomor 4 Tahun 2015.



FUNGSI KEPEMIMPINAN DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS WATAS MARGA KECAMATAN CURUP SELATAN KABUPATEN REJANG LEBONG

ORIGINALITY REPORT

21%	21%	0%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.usu.ac.id	12%
	Internet Source	
2	jurnal.stikesbhaktihusada.ac.id	10%
	Internet Source	

Exclude quotes	Off	Exclude matches	< 5%
Exclude bibliography	On		

FUNGSI KEPEMIMPINAN DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS WATAS MARGA KECAMATAN CURUP SELATAN KABUPATEN REJANG LEBONG

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11
