



Hubungan Kesejahteraan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Praktik Mandiri Bidan

Evi Ulviah*, Hamdan

Universitas Teknologi Digital Bandung

Abstrak: Praktek bidan mandiri melibatkan rangkaian kegiatan pelayanan kesehatan yang disediakan oleh bidan kepada berbagai tingkat pasien, mulai dari individu, keluarga, hingga masyarakat yang disesuaikan dengan batasan dan keterampilan. Bidan ketika melaksanakan praktiknya perlu memiliki Surat Izin Praktek Bidan (SIPB) sehingga mampu memberikan layanan di fasilitas kesehatan atau program yang tersedia. Pertumbuhan ekonomi serta kebijakan pemerintah menimbulkan persaingan dunia bisnis menjadi semakin meningkat. Persaingan menjadi lebih intens, terutama dalam sektor yang sama. Terutama dalam bisnis praktik bidan mandiri. Hal ini mendorong pemilik usaha untuk meningkatkan kualifikasi sumber daya manusia melalui pengembangan kompetensi agar dapat bersaing dengan perusahaan lain dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*Field Research*), yang melibatkan observasi langsung fenomena di lokasi penelitian dengan pendekatan ilmiah. Pendekatan yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian, didapat jawaban dari informan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kesejahteraan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel kesejahteraan, yakni ekonomi, fasilitas, dan pelayanan, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pasien.

Kata kunci: Praktik Mandiri Bidan, Kesejahteraan, Kinerja

*Correspondence: Evi Ulviah

Email:

evi10120774@digitechuniversity.ac.id

Received: 01-04-2024

Accepted: 15-05-2024

Published: 30-06-2024



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: Independent midwife practice involves a series of health service activities provided by midwives to various levels of patients, ranging from individuals, families, to communities that are adjusted to the limits and skills. Midwives when carrying out their practice need to have a Midwife Practice Permit (SIPB) so that they are able to provide services in health facilities or programs available. Economic growth and government policies have led to increased competition in the business world. Competition becomes more intense, especially in the same sector. Especially in the independent midwife practice business. This encourages business owners to improve the qualifications of human resources through competency development in order to compete with other companies and increase labor productivity. The research method used is field research (*Field Research*), which involves direct observation of phenomena at the research location with a scientific approach. The approach used is descriptive analysis with a qualitative approach. Based

on the results of the research, answers were obtained from informants that there was a significant influence of welfare on employee performance. From the results of this study, it can be concluded that the three welfare variables, namely economy, facilities, and services, have a significant influence on improving employee performance in providing satisfactory service to patients.

Keywords: Midwife Independent Practice, Welfare, Performance

Pendahuluan

Bidan Praktik Mandiri (BPM) merupakan layanan kesehatan yang berfokus pada aspek fundamental kesehatan. Praktik kebidanan mencakup berbagai pelayanan medis yang diberikan kepada pasien di berbagai tingkatan, mulai dari individu, keluarga, hingga masyarakat luas, tergantung pada keterbatasan dan keterampilan bidan (Baumann, 2021; Dagne, 2021; Tsegaye, 2021). Bidan wajib memiliki Surat Izin Kebidanan (SIPB) untuk memberikan pelayanan tersebut di berbagai fasilitas dan program pelayanan kesehatan yang tersedia. (Imamah, 2012: 01) Bidan Wiraswasta (BPM) mempunyai beberapa persyaratan khusus yang harus dipenuhinya dalam melaksanakan pekerjaannya, antara lain letak atau keberadaan ruang olah raga, fasilitas perbekalan kesehatan seperti peralatan kesehatan, dan pegawai sebagai pelayanan penunjang (Giske, 2023; Ikişik, 2022; Rousseau, 2022).

Namun dalam praktiknya, banyak BPM saat ini yang tidak sepenuhnya mempertimbangkan atau sepenuhnya memenuhi persyaratan tersebut, baik dari segi integritas fasilitas praktiknya maupun layanan yang diberikan kepada kliennya. Selain fasilitas yang kurang, pelayanan terhadap pelanggan juga kurang ramah dan bersahabat. Oleh karena itu, seringkali masyarakat merasa tidak puas dengan pelayanan medis yang diberikan oleh bidan lepas (Isangula, 2022; Mesfin, 2021; Rayment-Jones, 2021).

Menurut Jarang (2011: 01), untuk meningkatkan kinerja usaha maka perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan yang merupakan kunci keberhasilan operasional perusahaan. Di sini dibahas mengenai hubungan kesejahteraan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Praktik Mandiri Bidan.

Prabu Mangkunegara menjelaskan: "Kinerja atau prestasi kerja mengacu pada hasil kerja, baik kualitatif maupun kuantitatif, yang dicapai seorang karyawan saat melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan" (Walter, 2008). Untuk berhasil mencapai tujuan organisasi, suatu organisasi memerlukan pegawai yang berkompeten dan mempunyai kinerja yang baik. Pegawai yang mempunyai kinerja tinggi mampu melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini sejalan dengan pandangan Indrasari (2017) yang menyatakan: "Kinerja karyawan mencerminkan hasil pencapaian dan pelaksanaan tugas yang diperlukan. Oleh karena itu, peran kinerja dalam organisasi sangatlah penting (Walter, 2008)."

Kesejahteraan karyawan merupakan suatu bentuk penghargaan yang mencakup berbagai hal, baik berwujud maupun tidak berwujud yang diberikan secara bijaksana (Adam, 2021; Hariati, 2021; Schindler-Ruwisch, 2021). Tujuannya untuk menjaga dan meningkatkan kondisi mental dan fisik pegawai serta meningkatkan produktivitas kerja. Istilah lain yang umum digunakan mengenai imbalan kerja adalah kompensasi tambahan (Khafiyani et al., 2022). Program tunjangan karyawan berperan dalam menjaga semangat kerja karyawan. Berfokus pada program kesehatan karyawan yang efektif akan menjaga sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya (Mbakaya, 2020; Schirle, 2020; Simon, 2020). Tunjangan karyawan tidak diberikan berdasarkan kinerja individu, melainkan sebagai hak sebagai anggota organisasi, menyadari bahwa seluruh

karyawan merupakan manusia dengan kebutuhan berbeda-beda yang harus dipenuhi agar dapat hidup sehat dan berpartisipasi secara maksimal dalam bekerja (Khafiyani et al., 2022).

Menurut UU Kesehatan Nomor 17 Tahun 2023 Pasal 273 ayat (1) disebutkan bahwa hak dan kewajiban tenaga kesehatan antara lain: Pelayanan profesional, standar operasional prosedur, dan lain-lain menjalankan etika profesi serta kebutuhan kesehatan pasien. (b) memperoleh informasi yang lengkap dan akurat dari pasien atau keluarganya; (c) menerima gaji/upah, bonus jasa, dan bonus kinerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; (d) Mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; (e) Mendapatkan asuransi kesehatan dan keamanan kerja sesuai dengan persyaratan hukum. (f) Mendapatkan perlindungan dari perlakuan yang bertentangan dengan martabat manusia, moral, kesusilaan dan nilai-nilai sosial budaya. (g) menerima hadiah sebagaimana diwajibkan oleh hukum; (h) Peluang untuk maju melalui pengembangan profesional, pengetahuan, dan pengembangan karir. (i) Menolak permintaan pasien atau pihak lain yang tidak sesuai dengan standar profesi, standar pelayanan, prosedur operasional standar, kode etik, atau ketentuan hukum atau peraturan apa pun; (j) memperoleh hak lebih lanjut sesuai dengan ketentuan hukum. Sementara itu menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kesejahteraan karyawan merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental baik di dalam maupun di luar konteks pekerjaan yang secara langsung atau tidak langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat (Khafiyani et al., 2022).

Penilaian kinerja adalah proses dimana manajer mengevaluasi perilaku karyawan dan prestasi kerja serta memutuskan tindakan tindak lanjutnya (Hasibuan, 2005: 185). Penilaian kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi tetapi juga membantu dalam pengembangan dan motivasi karyawan (Khafiyani et al., 2022).

Kinerja mengacu pada hasil yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang ditetapkan organisasi. Kinerja tersebut dinilai berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan organisasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas hasil kerja yang dicapai pegawai (Mangkunegara, 2005: 67). Prestasi kerja atau kinerja adalah kinerja seorang individu, tim, atau departemen tertentu dalam melaksanakan tugas yang dapat diselesaikan dengan menggunakan keterampilan dan berpegang pada batasan yang telah ditetapkan, guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Samsudin, 2006: 159).

Dalam mengevaluasi kinerja, penting bagi atasan untuk memperhatikan bawahannya dan memotivasi mereka untuk melaksanakan pekerjaannya dengan penuh semangat (Jeddi, 2020; Rezaei, 2020; Soon, 2020). Hal ini penting terutama jika evaluasi dilakukan secara jujur dan obyektif serta dipantau secara terus menerus. Pemeringkatan yang diberikan memungkinkan karyawan untuk dipromosikan, diturunkan, atau dipromosikan atau menerima peningkatan kompensasi. Selain itu, hasil kinerja yang baik juga dapat mempengaruhi besaran kompensasi yang diterima. Pada dasarnya, kesehatan organisasi dan evaluasi kinerja saling berinteraksi (Dheensa, 2020; Mensah, 2020). Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, kesejahteraan pekerja secara langsung dan tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas kerja melalui lingkungan kerja yang

aman dan sehat.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu menggunakan pendekatan ilmiah dengan mengamati secara langsung fenomena-fenomena yang terjadi di lokasi penelitian. Pendekatan yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif mengacu pada metode penelitian yang meneliti objek dalam kondisi alami. Subyek penelitian ini adalah pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja pegawai pada Praktik Mandiri Bidan Dewi Yuhaeni, A.Md. Keb. Subjek penelitiannya adalah karyawan atau pegawai yang bekerja di Praktik Mandiri Bidan Dewi Yuhaeni, A.Md. Keb

Teknik pengumpulan data merujuk pada metode atau pendekatan yang digunakan untuk menghimpun informasi tentang peristiwa, data dikumpulkan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam penelitian ini, pendekatan analisis data yang penulis terapkan adalah Teknik Analisis Taksonomi. Pendekatan ini mencakup pemahaman menyeluruh mengenai gambaran umum dari fokus penelitian sebagai pokok permasalahan yang dikejar dalam tujuan penelitian. Secara keseluruhan, pendekatan ini tidak menegaskan perbedaan kontras antara elemen-elemen. Teknik Analisis Taksonomi menitikberatkan pada domain-domain khusus, kemudian mengidentifikasi sub-domain serta aspek-aspek yang lebih spesifik dan terperinci yang umumnya memiliki kesamaan.

Data yang terkumpul selanjutnya diolah, pengolahan data menggunakan metode kualitatif, diikuti dengan analisis kualitatif yang melibatkan serangkaian langkah sebagai berikut: 1. Klasifikasi data, yang melibatkan pengelompokan data sesuai dengan topik-topik pembahasan. 2. Reduksi data, yang mencakup pemeriksaan kelengkapan data untuk menemukan informasi yang masih kurang serta menghilangkan data yang tidak relevan. 3. Deskripsi data, yang melibatkan penyajian data secara sistematis sesuai dengan topik-topik pembahasan. 4. Penarikan kesimpulan, yang melibatkan ringkasan dari penjelasan yang telah diberikan menjadi format yang singkat dan padat.

Hasil dan Pembahasan

Temuan dari penelitian ini akan dijelaskan secara rinci sebagai berikut: 1. Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai: Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari tingkat kesejahteraan terhadap kinerja pegawai di PMB Ibu Bidan Dewi Yuhaeni S. Keb, seperti yang tercermin dari evaluasi kinerja pegawai dalam periode tertentu. 2. Upaya Objek Penelitian: Informasi yang diperoleh juga mencakup upaya yang dilakukan untuk memberikan fasilitas kesejahteraan kepada pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku, bertujuan untuk menjaga kelangsungan perusahaan. Kepala Praktik Mandiri Bidan Staf Administrasi Asisten Bidan Dewi Yuhaeni S.Keb Intan Fitri H.S.Keb Lindiani A.Md.Keb 22 22 3. Upaya Subjek Penelitian: Informasi juga mencakup

upaya yang dilakukan oleh subjek penelitian yang bekerja di PMB Ibu Bidan Dewi Yuhaeni S. Keb untuk meningkatkan kinerja mereka. Salah satu upaya tersebut dapat berupa partisipasi dalam pelatihan dan pengembangan kemampuan pegawai yang diselenggarakan oleh PMB. Pedoman wawancara telah disusun untuk mengumpulkan data sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan informasi yang relevan tentang bagaimana kesejahteraan memengaruhi kinerja pegawai di PMB Ibu Bidan Dewi Yuhaeni S. Keb. Hasil wawancara tersebut dihimpun dan analisa untuk mendapatkan hasil yang komprehensif.

Hal yang disoroti dalam penelitian ini adalah kesejahteraan para karyawan. Kesejahteraan karyawan merupakan bentuk imbalan yang meliputi berbagai hal bersifat materiil maupun nonmateriil dan diberikan secara bijaksana. Bertujuan untuk menjaga dan meningkatkan kondisi fisik dan mental karyawan sehingga produktivitas kerja mereka dapat meningkat. Istilah lain yang sering digunakan untuk menyebut kesejahteraan karyawan adalah kompensasi pelengkap (khafiyani et al, 2022). Program kesejahteraan karyawan berperan dalam menjaga semangat karyawan. Fokus yang diberikan pada program kesejahteraan karyawan yang efektif akan menjaga sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka. Kemudian peneliti menetapkan 3 informan yaitu Ibu Bidan Dewi Yuhaeni S. Keb selaku kepala tempat praktik, Ibu Bidan Intan hasanati D, S. Keb selaku staff administrasi dan Ibu Bidan Lindiani, A. Md. Keb selaku asisten dari Ibu Bidan Dewi Yuhaeni.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, peneliti mengeksplorasi beberapa variabel yang menjadi pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja pegawai diantaranya: 1. Dimensi Ekonomi Pemberian upah masih di bawah UMK yang berlaku di daerah tempat praktik berdiri dan belum adanya pemberian asuransi jaminan kesehatan, jaminan hari tua dan jaminan kecelakaan kerja atau yang biasa disebut BPJS ketenagakerjaan yang menjadi pegangan apabila pegawai kehilangan pekerjaan atau terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan. 2. Ketersediaan Fasilitas Fasilitas yang diberikan di tempat kerja sudah cukup memadai untuk membantu meningkatkan kinerja pegawai. 3. Dimensi Pelayanan Responden menyebutkan surat izin operasional dan SIP (surat izin praktik) diperbaharui secara berkala serta terdapat jaminan perlindungan hukum apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik dan tetap lebih berhati-hati agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. 4. Evaluasi Kinerja Evaluasi kinerja perlu dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa program kesejahteraan yang diberikan apakah memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Simpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel kesejahteraan: ekonomi, fasilitas dan pelayanan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan yang memuaskan kepada klien meskipun terdapat beberapa hal yang harus diperbaiki dan ditingkatkan karena belum sesuai dengan standar.

Perlu adanya peningkatan dari variabel ekonomi, fasilitas dan pelayanan, seperti pengupahan yang lebih layak, adanya jaminan BPJS ketenagakerjaan untuk asuransi kesehatan dan mengantisipasi kejadian kecelakaan di tempat kerja. Fasilitas di tempat kerja pun perlu diperhatikan dengan mempertimbangkan kemudahan mobilitas pekerja saat bertugas, terakhir adalah memperhatikan waktu kerja dari pekerja dengan memudahkan waktu cuti serta memberikan upah tambahan jika ada lembur di tempat kerja.

Pada penelitian selanjutnya, peneliti harap penelitian kesejahteraan pekerja khususnya di bidang kesehatan dapat dilengkapi dengan bukti observasi yang lebih akurat serta waktu observasi lebih lama untuk melihat perubahan yang terjadi ketika adanya peningkatan kesejahteraan pekerja.

References

- Adam, A. B. (2021). Nursing and Midwifery Students' Satisfaction with Their Clinical Rotation Experience: The Role of the Clinical Learning Environment. *Nursing Research and Practice*, 2021. <https://doi.org/10.1155/2021/7258485>
- Arikunto, S. (1998). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baumann, S. (2021). Adaptation of independent midwives to the COVID-19 pandemic: A national descriptive survey. *Midwifery*, 94. <https://doi.org/10.1016/j.midw.2020.102918>
- Dagne, A. H. (2021). Implementation of evidence-based practice and associated factors among nurses and midwives working in Amhara Region government hospitals: a cross-sectional study. *Reproductive Health*, 18(1). <https://doi.org/10.1186/s12978-021-01096-w>
- Dheensa, S. (2020). "from taboo to routine": A qualitative evaluation of a hospital-based advocacy intervention for domestic violence and abuse. *BMC Health Services Research*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-020-4924-1>
- Effendi, M. O. (2012). *Pengaruh Program kesejahteraan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru*. Skripsi UIN Sulta Syarif Kasim Riau.
- Giske, T. (2023). Developing and testing the EPICC Spiritual Care Competency Self-Assessment Tool for student nurses and midwives. *Journal of Clinical Nursing*, 32(7), 1148–1162. <https://doi.org/10.1111/jocn.16261>
- Hariati, S. (2021). Indonesian mothers' beliefs on caring practices at home for preterm babies after hospital discharge: A qualitative study. *Journal for Specialists in Pediatric Nursing*, 26(3). <https://doi.org/10.1111/jspn.12330>
- Ikişik, H. (2022). COVID-19 vaccine hesitancy and related factors among primary healthcare workers in a district of Istanbul: A cross-sectional study from Turkey. *Family Medicine and Community Health*, 10(2). <https://doi.org/10.1136/fmch-2021-001430>
- Isangula, K. (2022). Factors shaping good and poor nurse-client relationships in maternal and child care: a qualitative study in rural Tanzania. *BMC Nursing*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-022-01021-x>

- Jeddi, F. R. (2020). Usability evaluation of a comprehensive national health information system: relationship of quality components to users' characteristics. *International Journal of Medical Informatics*, 133. <https://doi.org/10.1016/j.ijmedinf.2019.104026>
- Komala, Tita. (2020). Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang. Skripsi IAIN Purwokerto.
- Mbakaya, B. C. (2020). Nursing and midwifery students' experiences and perception of their clinical learning environment in Malawi: a mixed-method study. *BMC Nursing*, 19(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-020-00480-4>
- Mensah, G. P. (2020). Guidelines for the nursing management of gestational diabetes mellitus: An integrative literature review. *Nursing Open*, 7(1), 78–90. <https://doi.org/10.1002/nop.2.324>
- Mesfin, Y. (2021). Factors Associated with Intention to Receive COVID-19 Vaccine Among HIV Positive Patients Attending ART Clinic in Southwest Ethiopia. *Patient Preference and Adherence*, 15, 2731–2738. <https://doi.org/10.2147/PPA.S342801>
- Rayment-Jones, H. (2021). Project20: Does continuity of care and community-based antenatal care improve maternal and neonatal birth outcomes for women with social risk factors? A prospective, observational study. *PLoS ONE*, 16(5). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0250947>
- Rezaei, B. (2020). Stress, stressors and related factors in clinical learning of midwifery students in Iran: A cross sectional study. *BMC Medical Education*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/s12909-020-1970-7>
- Rousseau, A. (2022). How midwives implemented teleconsultations during the COVID-19 health crisis: a mixed-methods study. *BMJ Open*, 12(4). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-057292>
- Sarah, I.S. (2013). Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di CV. Biensi Fesyenindo). Skripsi Politeknik Negeri Bandung.
- Schindler-Ruwisch, J. (2021). "Alexa, Am I pregnant?": A content analysis of a virtual assistant's responses to prenatal health questions during the COVID-19 pandemic. *Patient Education and Counseling*, 104(3), 460–463. <https://doi.org/10.1016/j.pec.2020.12.026>
- Schirle, L. (2020). Organizational facilitators and barriers to optimal APRN practice: An integrative review. *Health Care Management Review*, 45(4), 311–320. <https://doi.org/10.1097/HMR.0000000000000229>
- Simon, A. (2020). Guidelines for the management of pregnant women with obesity: A systematic review. *Obesity Reviews*, 21(3). <https://doi.org/10.1111/obr.12972>
- Soon, Y. E. (2020). Consumer involvement in university education programs in the nursing, midwifery, and allied health professions: a systematic scoping review. *International Journal of Nursing Studies*, 109. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103619>
- Tsegaye, D. (2021). COVID – 19 related knowledge and preventive practices early in the outbreak among health care workers in selected public health facilities of Illu aba Bor and Buno Bedelle zones, Southwest Ethiopia. *BMC Infectious Diseases*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12879-021-06218-0>

-
- Undang-undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. (2003). Diakses pada 20 Mei 2020, dari <https://peraturan.bpk.go.id/Details/43013>
- Undang-Undang (UU) Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan. (2023) Diakses pada 20 Mei 2020, dari <https://kesmas.kemkes.go.id/konten/109/0/uu-no-17-tahun-2023> tentang kesehatan
- Yanto N.S. (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian ACS PT. Dirgantara Indonesia. Universitas Kristen Maranatha.