

## ANALISIS FAKTOR KEDISIPLINAN PERPANJANG SURAT TANDA REGISTRASI (STR) PERAWAT DAN BIDAN

*Analysis Of Discipline Factors Extension Of Registration Letters (STR) Nurses And Midwives*

**Widya Ayu Safitri<sup>1</sup>, Muhadi<sup>2</sup>, Serlly Frida Drastyana<sup>3</sup>, Andris Purwanningtyas<sup>4</sup>**  
STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo Surabaya

Alamat Korespondensi : Jl. Prof. Dr. Moestopo No 8A  
STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo Surabaya  
email : widyaayusafitri65@gmail.com

### ABSTRAK

Setiap tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan serta menjalankan praktik di rumah sakit wajib memiliki Surat Tanda Registrasi (STR). Surat Tanda Registrasi di rumah sakit sering mengalami kendala yaitu keterlambatan dalam perpanjangan serta pengumpulan STR. Tujuan dari peneliti skripsi ini yaitu mengidentifikasi dan menganalisis hubungan faktor-faktor kedisiplinan dengan perpanjangan Surat Tanda Registrasi (STR) perawat dan bidan. Metode dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif analitik 20 perawat dan bidan yang tidak disiplin dalam perpanjangan dan pengumpulan STR karena ada beberapa faktor yang menghambat kedisiplinan pengumpulan STR antara lain kompensasi, teladan pimpinan, aturan yang pasti, keberanian pimpinan, pengawasan pimpinan dan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Hasil penelitian dalam faktor kompensasi responden menilai bahwa kompensasi di RS masih kurang baik, faktor teladan pimpinan responden menilai teladan pimpinan dengan kategori baik, faktor aturan yang pasti responden menilai kurang baik karena aturan mengenai kedisiplinan perpanjangan STR belum pasti, faktor keberanian pimpinan responden menilai dengan kategori kurang baik, kemudian faktor pengawasan pimpinan responden menilai kurang baik kemudian faktor perhatian pimpinan menilai bahwa perhatian pimpinan sudah baik yang terakhir yaitu kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin dinilai sudah baik. Kemudian hasil dari spss terdapat hubungan antara faktor-faktor kedisiplinan dengan kedisiplinan perpanjangan STR yaitu dari 7 faktor yang terdapat hubungan ada 3 yaitu kompensasi, aturan yang pasti dan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin sedangkan faktor yang tidak berhubungan yaitu faktor teladan pimpinan, keberanian pimpinan, pengawasan pimpinan dan perhatian pimpinan. Saran peneliti yaitu pembuatan surat keputusan dan penerapan sistem punishment.

**Kata kunci :** STR, Faktor kedisiplinan, Perpanjangan

### ABSTRACT

*Every health worker who provides services and practices in a hospital is required to have a Registration Certificate (STR). Registration documents at hospitals often experience problems, namely delays in extending and collecting STR. The purpose of this thesis researcher is to identify and analyze the relationship between disciplinary factors and the extension of the Registration Certificate (STR) of nurses and midwives. The method in this study uses quantitative analytic analysis of 20 undisciplined nurses and midwives in the extension and collection of STR because there are several factors that hinder the discipline of STR collection, including compensation, leadership role models, definite rules, leadership courage, supervisory leadership and supporting habits. uphold discipline. The results of the research in the respondent's compensation factor considered that the compensation at Hospital was still not good, the role model of the respondent's leader assessed the role model of the leader in the good category, the definite rule factor of the respondent was not good because the rules regarding the discipline of extending STR were uncertain, the courage factor of the respondent's leader Judging by the unfavorable category, then the supervisory factor of the respondent's leader assessed that it was not good, then the leadership's attention factor considered that the leadership's attention was good. The last one was that habits that supported the upholding of discipline were considered good. Then the results of SSS have a relationship between disciplinary factors and discipline in extending STR, namely of the 7 factors that have a relationship, there are 3, namely*

*compensation, definite rules and habits that support the upholding of discipline while the unrelated factors are role model factors, leadership courage. , supervisory leadership and leadership attention. Researcher's suggestions are making a decision letter and implementing a punishment system*

**Keywords** = STR, Discipline factor, Extension

## PENDAHULUAN

Surat Tanda Registrasi (STR) adalah bukti tertulis yang diberikan oleh konsil masing-masing Tenaga Kesehatan kepada Tenaga Kesehatan yang telah diregistrasi dan Setiap Tenaga Kesehatan yang menjalankan praktik wajib memiliki Surat Tanda Registrasi (STR). Kemudian STR berlaku selama 5 (lima) tahun dan dapat diregistrasi ulang setelah memenuhi persyaratan. Manfaat Surat Tanda Registrasi bagi perawat dan bidan adalah membuktikan bahwa seseorang perawat atau tenaga kesehatan lainnya memiliki kompetensi dan telah ahli di bidang pekerjaannya, berguna untuk menjamin lulusan terstandar secara nasional, meningkatkan kualitas dan kompetensi dalam rangka melindungi masyarakat dan dalam rangka memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik. (Undang-undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 tentang tenaga kesehatan).

Data laporan tahun 2019 tentang Perpanjangan Surat Tanda Registrasi (STR) di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya terdapat 10 unit ruangan antara lain IGD perawat dan bidan berjumlah 15 orang yang aktif 14 atau 10,53%, dan dalam proses 1 atau 0,75%, ruangan ICU berjumlah 13 perawat dan bidan yang mana STR yang aktif 11 atau 8,27%, tidak aktif 1 atau 0,75% dan dalam proses 1 atau 0,75%, ruang OK berjumlah 14 perawat dan bidan kemudian yang aktif sebesar 13 atau

9,77% perawat dan bidan kemudian tidak aktif sebesar 1 atau 0,75%, ruang Bougenville berjumlah 10 perawat yang yang mana dari 10 perawat ini sudah memperpanjang dan mengumpulkan STR ke unit personalia, ruang anggrek berjumlah 15 perawat dan bidan yang mana STR yang aktif berjumlah 12 atau 9,02%, dan yang tidak aktif berjumlah 1 atau 0,75% perawat dan bidan kemudian yang dalam proses 2 atau 1,50%, ruang nusa indah 13 perawat dan bidan yang mana STR yang aktif berjumlah 12 atau 9,02%, dan tidak aktif berjumlah 1 atau 0,75%, kemudian ruang dahlia berjumlah 13 STR yang aktif sebesar 9 atau 6,77% dan STR tidak aktif 1 atau 0,75%, dalam proses yaitu sebesar 3 atau 2,26%, ruang tulip berjumlah 13 perawat dan bidan yang mana aktif berjumlah 11 atau 8,27%, tidak aktif 1 atau 0,75% dan dalam proses 1 atau 0,75%, ruang rawat jalan berjumlah 21 perawat dan bidan yang mana STR yang aktif berjumlah 20 atau 15,04%, dan dalam proses berjumlah 1 atau 0,75%, ruang Komite Keperawatan berjumlah 6 perawat dan STR yang aktif berjumlah 5 atau 3,76% dan dalam proses 1 atau 0,75%. Jadi dapat disimpulkan bahwa STR yang aktif dari 10 ruangan di RS Tingkat III Brawijaya sebesar 117 atau 87,97%, dan tidak aktif sebesar 6 atau 4,51%, kemudian untuk dalam proses sebesar 10 atau 7,52% dari total keseluruhan perawat dan bidan sebesar 133.

Melihat data diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul “Analisis Faktor Kedisiplinan Perpanjang Surat Tanda Registrasi (STR) Perawat dan Bidan di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya” karena dalam Peraturan Menteri kesehatan tahun 2011 dijelaskan di Bab II Pasal 2 bahwa Setiap tenaga kesehatan yang akan menjalankan pekerjaannya wajib memiliki Surat Tanda Registrasi (STR), kemudian didalam PERMENKES Tahun 2011 dijelaskan di bab II pasal 4 bahwa Sertifikat kompetensi berlaku selama 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang setiap 5 (lima) tahun. STR bagi perawat dan bidan sangat penting karena apabila tidak memiliki STR maka perawat dan bidan tidak boleh melakukan pelayan terhadap pasien dan STR sangat penting apabila sedang dalam proses akreditasi Rumah Sakit.

**METODE**

Penelitian yang di lakukan merupakan Penelitian Kuantitatif Analitik dengan menilai hubungan faktor-faktor kedisiplinan perpanjang Surat Tanda Registrasi (STR). Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional*. Metode yang digunakan yaitu menyebar kuesioner kepada perawat dan bidan di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya. Populasi dalam penelitian ini adalah para perawat dan bidan yang berjumlah 132 yang bekerja di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya. Jumlah sampel yang diambil adalah 70 yang dihitung menggunakan rumus lemesow. Variabel yang digunakan adalah Kompensasi, teladan pimpinan, Aturan yang pasti, Keberanian Pimpinan, pengawasan

pimpinan, perhatian pimpinan, Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya kedisiplinan Perpanjang STR.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Beberapa dari data responden diantaranya adalah jenis kelamin, unit ruangan, usia, pendidikan, profesi. Dan berikut ini merupakan penjabaran jumlah (frekuensi) responden berdasarkan karakteristik responden dari pengelolaan kuesioner :

Tabel 1

Tabel 1.1 Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Variabel	Frekuensi	%
Perempuan	50	71%
Laki-laki	20	29%
Total	70	100%

Sumber data : Data primer (2019)

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut menunjukkan jumlah responden perempuan adalah 50 orang atau 71% dari total keseluruhan responden. Dan 29% atau 20 orang responden laki-laki.

Tabel 1.2 Frekuensi Responden Berdasarkan Unit Ruangan

Unit Ruangan	Frekuensi	
	F	%
IGD	14	20%
ICU	11	16%
Ok	10	14%
Bougenvile	11	16%
Anggrek	9	13%
Dahlia	11	16%
Rawat Jalan	2	3%
Tulip	1	1%
Komwat	1	1%

Total 70 100%

Berdasarkan tabel 1.2 terdapat 9 unit ruangan yang ada di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya yang mana ruang Igd menunjukkan 20 % atau berjumlah 14 orang, dan ruang Icu sebesar 16% atau berjumlah 11 orang, kemudian ruang ok sebanyak 10 orang dan di persentasekan menjadi 14%, ruang bougenvile sebanyak 11 orang dipersentasekan menjadi 16%, ruang anggrek menunjukkan 13% atau berjumlah 9 orang, kemudian ruang dahlia menunjukkan 16% atau berjumlah 11 orang kemudian rawat jalan berjumlah 2 orang di persentasekan menjadi 3% dan terakhir ialah ruangan tulip dan ruangan komwat yang sama-sama menunjukkan 1% atau berjumlah 1 orang yang mana dari 9 unit ruang diatas ada 1 ruangan yang tidak di teliti ialah ruangan nusa indah dikarenakan ruang tersebut di pergunakan untuk pasien khusus covid 19. Jumlah keseluruhan perawat dan bidan di 9 ruangan ialah 70 perawat dan bidan di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya.

Tabel 1.3 Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	
	F	%
<25 tahun	4	6%
26-35 tahun	43	61%
36-45 tahun	20	29%
>45 tahun	3	4%
Total	70	100%

Berdasarkan tabel 1.3 jumlah responden terbanyak adalah dari golongan umur 26-35 tahun yaitu sebesar 61% atau sebanyak 43 orang responden. Dan jumlah paling sedikit

adalah dari responden yang berumur >45 tahun yaitu hanya sebesar 4% atau sebanyak 3 orang responden saja.

Tabel 1.4 Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	
	F	%
D3	47	67%
S1	23	33%
Total	70	100%

Berdasarkan tabel 5.4 tersebut menunjukkan jumlah responden yang memiliki jenjang pendidikan terakhir D3 adalah 47 orang atau 67% dari total keseluruhan responden. Dan 33% atau 23 orang responden lainnya memiliki jenjang pendidikan terakhir sebagai S1, sedangkan untuk pendidikan terakhir SMA tidak ada.

Tabel 1.5 Frekuensi Responden Berdasarkan Profesi

Profesi	Frekuensi	
	F	%
Perawat	59	84%
Bidan	11	16%
Total	70	100%

Berdasarkan tabel 1.5 tersebut menunjukkan jumlah responden yang berprofesi sebagai perawat adalah 59 orang atau 84%, dan responden berprofesi bidan sebesar 11 orang atau 16% dari jumlah keseluruhan perawat dan bidan di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya.

**Tabel 2**

Tabel 2.1 Hasil identifikasi kategori penilaian faktor kedisiplinan perpanjangan STR di RS Tingkat III Brawijaya Surabaya

Variabel	Sangat Baik		Baik		Kurang Baik		Tidak Baik		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Kompensasi	7	10	7	10	38	54	18	26	70	100
Teladan pimpinan	6	9	41	59	22	31	1	1	70	100
Aturan yang pasti	16	23	13	19	29	41	12	17	70	100
Keberanian Pimpinan	0	0	10	14	49	70	11	16	70	100
Pengawasan Pimpinan	1	1	34	48	35	50	1	1	70	100
Perhatian Pimpinan	2	3	45	64	23	33	0	0	70	100
Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin	14	20	45	64	11	16	0	0	70	100
Kedisiplinan Perpanjangan STR	40	70	5	7	14	20	2	3	70	100

Sumber data : Data Primer (2019)

Berdasarkan tabel 2.1 dapat diketahui bahwa perawat dan bidan di RS Tingkat III Brawijaya menilai faktor kompensasi dalam kedisiplinan perpanjangan STR sebesar 54% yang berjumlah 38 responden menilai dengan kategori kurang baik, faktor teladan pimpinan rata-rata perawat dan bidan menilai dengan kategori baik, faktor aturan yang pasti terdapat 29 jumlah perawat dan bidan yang menilai dengan kategori kurang baik, faktor keberanian pimpinan terdapat 49 perawat dan bidan yang menilai

kurang baik, faktor pengawasan pimpinan rata-rata perawat dan bidan menilai dengan kategori kurang baik, faktor perhatian pimpinan rata-rata perawat dan bidan menilai dengan kategori baik, faktor kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin rata-rata menilai dengan kategori baik, kemudian yang terakhir yaitu kedisiplinan perpanjangan STR rata-rata perawat dan bidan menjawab dengan kategori sangat baik.

**Tabel 3**

3.1 Hasil analisis hubungan faktor-faktor kedisiplinan dengan kedisiplinan perpanjang STR Perawat dan Bidan di RS Tingkat III Brawijaya

Variabel	Hasil Nilai Signifikansi	Kategori
Kompensasi	0,039	Ada Pengaruh
Teladan pimpinan	0,170	Tidak Ada Pengaruh
Aturan yang pasti	0,047	Ada Pengaruh
Keberanian pimpinan	0,405	Tidak Ada Pengaruh
Pengawasan pimpinan	0,913	Tidak Ada Pengaruh
Perhatian pimpinan	0,651	Tidak Ada Pengaruh
Kebiasaa-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin	0,023	Ada Pengaruh

*Sumber Data Olahan SPSS*

Keterangan :  $H_0$  : Sig > 0,05 maka ditolak  $H_0$  &  $H_1$  : Sig < 0,05 maka diterima  $H_1$

Berdasarkan tabel diatas dari 7 faktor kedisiplinan terdapat 3 faktor yang berhubungan dengan kedisiplinan perpanjang STR dan 4 faktor yang tidak berhubungan tabel diatas d hitung menggunakan spss yang telah di uji menggunakan uji Kendal tau.

**PEMBAHASAN**

Kompensasi hasil kuesioner yang sudah di kumpulkan di hitung menggunakan spss di uji menggunakan Kendall Tau didapat hasil bahwa kedisiplinan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kompensasi dengan nilai  $0,039 \leq 0,05$  yang mana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima didalam penelitian ini didapat bahwa kompensasi berhubungan dengan kedisiplinan karena dari kategori penilaian didapat hasil bahwa responden banyak menyatakan faktor kompensasi masuk dalam kategori kurang baik sebesar 54% atau 38 perawat dan bidan yang menyatakan kompensasi masuk dalam kategori penilaian

kurang baik.

Teladan Pimpinan berdasarkan hasil penelitian yang didapat dalam penelitian ini yang telah dihitung menggunakan spss yang di uji menggunakan kendall tau yaitu tidak ada hubungan antara teladan pimpinan dengan kedisiplinan perpanjang STR sebesar  $0,170 > 0,05$  yang mana  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak hal ini dikarenakan rata-rata perawat dan bidan menjawab kategori teladan pimpinan dengan kategori baik yaitu berjumlah 41 responden atau sebanyak 59%. Aturan yang Pasti Berdasarkan hasil penelitian penelitian terdapat hubungan antara aturan yang pasti dengan kedisiplinan perpanjang STR yang di uji menggunakan kendall tau kemudian didapat hasil  $0,047 < 0,05$  yang bearti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima hal ini dikarenakan rata-rata perawat dan bidan menjawab kategori aturan yang pasti dengan penilaian kurang baik

dengan jumlah responden yang menjawab kurang baik sebanyak 29 atau sebesar 41%

Keberanian Pimpinan berdasarkan hasil penelitian tidak terdapat hubungan antara keberanian pimpinan dengan kedisiplinan perpanjang STR yang hitung menggunakan spss dan di uji menggunakan kendall tau kemudian didapat hasil  $0,405 > 0,05$  yang bearti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak hal ini dikarenakan rata-rata perawat dan bidan menjawab kategori keberanian pimpinan dengan penilaian kurang baik dengan jumlah responden yang menjawab kurang baik sebanyak 49 atau sebesar 70%.

Pengawasan Pimpinan dijelaskan hasil dari penelitian tidak terdapat hubungan antara pengawasan pimpinan dengan keteladanan pimpinan yang mana di dapat nilai uji spss yang menggunakan uji kendall tau adalah  $0,913 > 0,05$  yang bearti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, kemudian didapat hasil dari kuesioner kemudian dikategorikan kedalam skala likert didapat hasil bahwa rata-rata kategori penilaian dalam faktor pengawasan pimpinan yaitu masuk dalam kategori kurang baik sebanyak 35 atau 50%. Perhatian Pimpinan hasil penelitian menyebutkan bahwa  $0,751 > 0,05$  yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak pada faktor perhatian pimpinan dengan kedisiplinan perpanjang STR tidak ada hubungan yang signifikan hal ini dikarenakan dari kategori penilaian yang didapat dari rata-rata jawaban perawat dan bidan sebanyak 45 responden atau 64% yang menyatakan dengan penilaian kategori baik.

Kebiasaan-kebiasaan yang Mendukung Tegaknya Disiplin Berdasarkan hasil

penelitian pada faktor kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin ada hubungan dengan kedisiplinan perpanjang Surat Tanda Registrasi yang mana terdapat nilai  $0,023 \leq 0,05$  yang bearti  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima hal ini dikarenakan kategori penilaian yaitu rata-rata responden perawat dan bidan menjawab dengan kategori penilaian baik sebesar 45 atau 64%.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Direktur Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya, Ketua STIKES Yayasan RS Dr.Soetomo, Ketua Prodi S1 Administrasi Rumah Sakit, Dosen pembimbing serta semua pihak yang telah banyak membantu menyelesaikan penyusunan penelitian ini.

#### KESIMPULAN

1. Faktor kedisiplinan perpanjang STR di RS Tingkat III Brawijaya Surabaya sebagai berikut :
  - a. Identifikasi faktor kompensasi sebagian besar perawat dan bidan menilai bahwa faktor kompensasi termasuk kedalam kategori kurang baik.
  - b. Identifikasi faktor teladan pimpinan responden menilai faktor teladan pimpinan di RS Tingkat III Brawijaya dengan kategori baik.
  - c. Identifikasi untuk faktor aturan yang pasti rata-rata responden menilai faktor aturan pasti dengan kategori kurang baik
  - d. Identifikasi Faktor keberanian pimpinan sebagian besar perawat dan bidan menilai bahwa faktor keberanian pimpinan termasuk kedalam ketegori kurang baik.
  - e. Identifikasi faktor pengawasan pimpinan

sebagian besar perawat dan bidan menilai bahwa faktor pengawasan pimpinan termasuk kategori penilaian ke dalam kategori 2 yang berarti faktor pengawasan pimpinan kurang baik.

- f. Identifikasi faktor perhatian pimpinan sebagian besar responden menilai perhatian pimpinan di RS Tingkat III Brawijaya dengan kategori baik.
  - g. Identifikasi faktor kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin perawat dan bidan menilai faktor kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin sebagian besar responden menilai dengan kategori baik.
2. Hasil uji statistic yang dilakukan dalam penelitian, dari 7 faktor kedisiplinan terdapat dua factor yang berhubungan dengan kedisiplinan perpanjangan STR yaitu faktor kompensasi, faktor aturan yang pasti dan faktor kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, kemudian ada 4 faktor yang tidak berhubungan dengan kedisiplinan perpanjangan STR yaitu faktor teladan pimpinan, faktor keberanian pimpinan, faktor pengawasan pimpinan dan faktor perhatian pimpinan.

#### SARAN

1. Perlu adanya pembuatan surat keputusan tentang pelaksanaan perpanjangan Surat Tanda Registrasi (STR) untuk kedepannya agar bisa meminimalisir terjadinya keterlambatan perpanjangan STR dan pengumpulan STR.
2. Penerapan sistem Punishment untuk pegawai yang terlambat mengumpulkan

Surat Tanda Registrasi (STR) agar perawat dan bidan bisa disiplin dalam perpanjangan STR

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adi Lukmanto, Lilik Kustiani, E. S. (2014). *Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan Di Ud. Sumberjaya Lumajang. April*, 5655.
- Dengan, D., & Panglima, K. (2017). *Petunjuk Teknis Standardisasi Rumah Sakit Sandaran Operasi Di Lingkungan Tentara Nasional Indonesia*.
- Di, P., Tadjuddin, R. S., & Makassar, C. (2015). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Perawat Di Rs. Dr. Tadjuddin Chalid Makassar*.
- Ita Pulina. (2019). *Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt . Sumbetri Megah Oleh : Ita Pulina Npm : 14 832 0135 Program Studi Manajemen Universitas Medan Area Medan*. 19.
- Kusumastuti, D. I. (2014). *Hubungan Pengetahuan Dengan Kepatuhan Diet Program Studi S-1 Keperawatan Stikes Kusuma Husada Surakarta*.
- Lestari, N. K. K.-S. P. (2019). *Hubungan Komunikasi Interpersonal Pimpinan Dan Motivasi Kerja Pegawai Di Magistra Utama Cabang Semarang*. 3(5), 50–67.
- Nangoi, W. J., Pondaag, L., & Hamel, R. (2014). *Hubungan Pemberian Reward Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Irina A Rsup Prof. Dr. Rd Kandou Manado. Jurnal Keperawatan*, 2(2).
- Nurjaya, N., & Riswan, M. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan Pada Pt Riztech Multi Cemerlang Makassar. Economix*, 7(2).
- Pratiwi, E. A. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo Tahun 2018*.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1796/Menkes/Per/Viii/2011 Tentang Registrasi Tenaga Kesehatan*. (2011). *Pmk No 46 Tentang Registrasi Tenaga Kesehatan*. (2013).
- Rahmad Basuki, R. P. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja*

- Karyawan Non Medis Rsia Yk Madira Palembang*. 3, 1–11.
- Rahmah, S. (2013). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Employee Engagement Karyawan Pt . Pln ( Persero ) Area Samarinda Ejournal Psikologi*. 1(2), 200–210.
- Sampeliling, A. (2015). *Faktor – Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*. 12(1), 1–17.
- Siahaan, R. (2013). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Rambutan. Jurnal Ilmiah Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1796/Menkes/Per/Viii/2011 Tentang Registrasi Tenaga Kesehatan*. (2011).
- Pmk No 46 Tentang Registrasi Tenaga Kesehatan*. (2013).