



JAKK - UHO

JURNAL ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
(JAKK-UHO)

Vol. 5 /No.2 /Bulan Juli Tahun 2024
e-ISSN: 2797-6831

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN NON MEDIS DI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
KAB. BUTON TAHUN 2024**

Ismayana^{1*}, Ruslan Majid², Lade Albar Kalza³

¹²³Jurusan Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Halu Oleo
yanaismar301@gmail.com¹, ruslan.majid@uho.ac.id², ladealbar@gmail.com³

INFO ARTIKEL

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja, Non Medis.

***Korespondensi:**
Ismayana
Universitas Halu Oleo
Kampus Hijau Bumi Tridharma
Anduonohu, Kendari
Email:
yanaismar301@gmail.com

Copyright: © 2016 Author et al.
This is an open access article distributed under the terms of the [JAKK-UHO Attribution License](#), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan (JAKK-UHO)
Published by Universitas Halu Oleo

Laman:
<http://ojs.uho.ac.id/index.php/jakk-uho>

Kode Etik: -

Abstrak

Latar Belakang : Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Gaya kepemimpinan memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan. Dimana memiliki pengaruh keberhasilan suatu perusahaan. Faktor selanjutnya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah fasilitas kerja. Adanya fasilitas kerja memungkinkan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan pada Badan Layanan Umum Daerah RSUD Kab. Buton yaitu pemimpin menggunakan pola kepemimpinan demokratis dimana direktur melibatkan bawahannya dalam proses pengambilan keputusan, namun pada saat pengambilan keputusan tetap dilakukan oleh direktur. Masalah fasilitas yaitu rumah sakit tidak menyiapkan kendaraan transportasi untuk karyawan non medis. Selanjutnya permasalahan kinerja karyawan non medis yakni lingkungan kerja yang tidak nyaman seperti rekan kerja yang tidak dapat diajak bekerja sama. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan non medis.

Metode : Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan analitik observasional dengan pendekatan *cross sectional study*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan non medis pada Badan Layanan Umum Daerah RSUD Kab. Buton Tahun 2024. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 responden dengan menggunakan teknik total sampling. Analisis ini dilakukan dengan pengujian statistik yaitu dengan uji analisis regresi linear berganda.

Hasil: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan (0,001), Fasilitas Kerja (0,002), terhadap kinerja karyawan non medis di Badan Layanan Umum RSUD Kab. Buton Tahun 2024.

Kesimpulan: Ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan non medis. Sehingga pemimpin perlu menggunakan pola gaya kepemimpinan yang lebih baik, seperti mengambil keputusan sesuai saran dari para bawahannya dan mengupgrade fasilitas kerja agar lebih canggih dan memadai.

Abstract

Background: The success of an organization is greatly influenced the individual performance of its employees in the hope that the company's goals will be achieved. Leadership style has a close relationship with

employee performance. Which has an influence on the success of a company. The next factor to improve employee performance is work facilities. The existence of work facilities makes it possible to improve employee performance in order to achieve the goals. The problem with the leadership style at the Buton Regency Regional Public Service Agency is that the leader uses an authoritarian leadership pattern where the director involves his subordinates in the decision-making process, but when the decision-making is still carried out by the director. The facility problem is that the hospital does not provide transportation vehicles for non-medical employees. The next problem with non-employee performance is an uncomfortable work environment. Such as colleagues who cannot be invited to work other. This research aims to determine the influence of leadership style and work facilities on the performance of non-medical employees.

Methods: This type of research is quantitative research with an observational analytical approach with a cross sectional study approach. The population in this study were non-medical employees at the Regional Public Service Agency Buton Regency Hospital in 2024. The sample in this study was 42 respondents using total sampling techniques. This analysis was carried out using statistical testing, namely multiple linear regression analysis.

Results: The results of this research show that there is an influence between leadership style (0.001), work facilities (0.002), on the performance of non-medical employees at the Public Service Agency of Buton District Hospital in 2024.

Conclusion: Based on the research results, it can be concluded that there is an influence between leadership style and work facilities on the performance of non-medical employees. So leaders need to use a better leadership style, such as making decision according to suggestions from their subordinates and upgrading work facilities to make them more sophisticated and adequate.

PENDAHULUAN

Pada suatu perusahaan atau instansi kinerja seorang karyawan merupakan aset penting yang sangat dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan selalu mengawasi kinerja karyawannya agar terus meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik. Maka dari itu setiap perusahaan selalu mengawasi kinerja karyawannya agar terus meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik. Kinerja karyawan yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan karena dengan begitu akan memajukan suatu perusahaan (Jufrizen & Fadilla Puspita Hadi, 2021).

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Sebagai salah satu faktor penentu kinerja organisasi, menurut (Locke, 2007) kinerja merupakan faktor yang sangat kompleks karena kinerja dipengaruhi berbagai faktor, diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan, dimana memiliki pengaruh keberhasilan suatu perusahaan. Adapun yang menjadi faktor selanjutnya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah fasilitas kerja. Adanya fasilitas kerja memungkinkan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan segala potensi secara efektif dan efisien (Assani et al., 2022).

Badan Layanan Umum Daerah RSUD Kab. Buton adalah salah satu unit bisnis pemerintahan (Sektor publik) yang memiliki kewajiban memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dengan optimal tanpa tujuan mencari laba (*non profit organization*). Badan Layanan Umum Daerah RSUD Kab. Buton merupakan rumah sakit Tipe C sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) huruf c merupakan Rumah Sakit Umum yang memiliki jumlah tempat tidur paling sedikit 100 (seratus) buah. Jumlah pegawai negeri sipil di Badan Layanan Umum Daerah RSUD

Kab. Buton pada tahun 2022 didominasi oleh tenaga keperawatan sebanyak 30 orang atau 27,78%, selanjutnya disusul tenaga kebidanan sebanyak 13 orang atau 20,03%, tenaga kedokteran dan kesehatan masyarakat masing-masing berjumlah 11 orang atau 10,18%, tenaga farmasi sebanyak 6 orang atau 5,56%, tenaga gizi sebanyak 5 orang atau 4,62%, tenaga SPK sebanyak 4 orang atau 3,70%, nutrisis, anastesi, SMA, ekonomi, manajemen rumah sakit, transfuse, SMAK (Sekolah menengah analisis kimia) masing-masing berjumlah 2 orang atau 1,85% dan pegawai dengan spesifikasi keilmuan dalam bidang sosial, administrasi pembangunan, fisioterapi, hukum, anastesi, kesehatan lingkungan dan SMEA (Sekolah menengah ekonomi atas) masing-masing berjumlah 1 orang atau 0,93%.

Berdasarkan hasil survei awal pada hari Kamis tanggal 11 Desember 2023, diketahui bahwa Badan Layanan Umum Daerah RSUD Kab. Buton mempunyai karyawan non medis sebanyak 42 orang, pegawai 7 orang dan non pegawai 35 orang. Masalah gaya kepemimpinan pada Badan Layanan Umum Daerah RSUD Kab. Buton yaitu pemimpin menggunakan pola kepemimpinan otoriter dimana direktur selalu melibatkan bawahannya dalam proses pengambilan keputusan, namun pada saat pengambilan keputusan tetap dilakukan oleh direktur, dengan tetap mempertimbangkan hal-hal yang disepakati dalam musyawarah. Masalah fasilitas karyawan non medis di Badan Layanan Umum Daerah RSUD Kab. Buton cukup memadai atau lengkap tetapi terdapat permasalahan fasilitas diluar ruangan yang sering menjadi keluhan karyawan saat pergi bekerja, seperti akses dari rumah ke Badan Layanan Umum Daerah RSUD Kab. Buton yang tidak dijangkau dengan kendaraan umum sehingga karyawan harus menggunakan kendaraan pribadi. Selanjutnya permasalahan yang dapat menurunkan kinerja karyawan non medis di Badan Layanan Umum Daerah RSUD Kab. Buton yakni lingkungan kerja yang tidak nyaman seperti rekan kerja yang tidak dapat diajak bekerja sama.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *survey*. Penelitian ini menggunakan desain *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan pada bulan April - sampai selesai tahun 2024 dan lokasi penelitian dilaksanakan di Badan Layanan Umum Daerah RSUD Kab. Buton Tahun 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan non medis dilaksanakan di Badan Layanan Umum Daerah RSUD Kab. Buton yang berjumlah 42 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan non medis dilaksanakan di Badan Layanan Umum Daerah RSUD Kab. Buton yang berjumlah 80 responden yang ditentukan dengan teknik total sampling. Instrumen pada penelitian ini adalah kuisioner. Analisis ini dilakukan dengan pengujian statistik yaitu dengan uji analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Analisis Regresi Linear Berganda

a. Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan Non Medis di Badan Layanan Umum Daerah RSUD Kab. Buton Tahun 2024

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda (Gaya Kepemimpinan)

Model	Unstandardized			T	Sig.
	Coefficients				
	B	Std. Error			
1 (Constant)	28.355	5.810		4.881	.000
Gaya Kepemimpinan	.505	.147	.444	3.428	.001

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diperoleh nilai signifikan 0,001 yang artinya ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan non medis di Badan Layanan Umum Daerah RSUD Kab. Buton. Hal ini disebabkan terdapat responden dengan gaya kepemimpinan yang baik dan memiliki kinerja yang baik juga artinya bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin Badan Layanan Umum Daerah RSUD Kab. Buton sudah sangat

baik sehingga mampu mengarahkan karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan menetapkan serangkaian tujuan dan mengajak karyawannya untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan tersebut.

Hasil penelitian dilapangan menunjukkan dari 42 responden terdapat 25 responden yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik dengan kinerja yang baik, hal ini dikarenakan para karyawan non medis menyatakan bahwa pemimpin mampu menciptakan suasana yang kondusif yang dapat membangkitkan rasa percaya diri karyawannya agar dapat menyelesaikan tugas dalam mencapai tujuan.

Perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku yang ditampilkan oleh pemimpin dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan harapannya. Apabila perilaku pemimpin yang ditampilkan dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan, maka akan memiliki dampak yang baik terhadap kinerja karyawan, sebaliknya apabila perilaku yang ditampilkan pemimpin sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya, maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan (Wibowo et al., 2022).

Oleh karena itu, untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan, maka salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah menyangkut gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin pada organisasi atau perusahaan yaitu bagaimana agar gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin dapat menunjang kinerja karyawannya agar menjadi lebih baik. Peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, karena akan berdampak positif bagi perusahaan dan diharapkan mampu meningkatkan keefektifan dan efisiensi perusahaan (Wibowo et al., 2022).

Sedangkan responden yang memiliki gaya kepemimpinan kurang dengan kinerja kurang sebanyak 17 orang, hal ini disebabkan karena karyawan non medis menyatakan bahwa pemimpin di Badan Layanan Umum Daerah RSUD Kab. Buton selalu melibatkan bawahannya dalam proses pengambilan keputusan tetapi saat pengambilan keputusan tetap dilakukan oleh pemimpin, hal tersebut membuat bawahannya enggan untuk mengeluarkan pendapatnya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Himawan agung Nugroho (2021), terdapat nilai koefisien regresi berganda untuk variabel gaya kepemimpinan (X2) sebesar 0,184, artinya variabel gaya kepemimpinan mempunyai kontribusi positif terhadap kinerja karyawan non medis Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta, sehingga setiap peningkatan satu satuan gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya setiap penurunan satu satuan gaya kepemimpinan akan menurunkan kinerja karyawan.

b. Pengaruh Antara Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis di Badan Layanan Umum Daerah RSUD Kab. Buton Tahun 2024

Tabel 2. Hasil Analisis Linear Berganda Fasilitas Kerja

Model	Unstandardized			T	Sig.
	Coefficients				
	B	Std. Error			
1 (Constant)	28.355	5.810		4.881	.000
Fasilitas Kerja	-.464	.142	-.422	-3.265	.002

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diperoleh nilai signifikan 0,002 yang artinya ada pengaruh antara fasilitas kerja dan kinerja karyawan non medis di Badan Layanan Umum Daerah RSUD Kab. Buton. Hal ini disebabkan karena terdapat responden dengan fasilitas kerja yang baik dan memiliki kinerja yang baik juga, artinya bahwa fasilitas yang ada di Badan Layanan Umum Daerah RSUD Kab. Buton sudah lengkap. Jika fasilitas kerja sudah lengkap atau memadai, maka akan berdampak baik pada kinerja karyawan non medis di Badan Layanan Umum Daerah RSUD Kab. Buton.

Hasil penelitian dilapangan menunjukkan dari 42 responden terdapat 29 responden yang memiliki fasilitas kerja yang baik dengan kinerja yang baik, hal ini dikarenakan fasilitas kerja yang disediakan untuk karyawan non medis di Badan Layanan Umum Daerah RSUD Kab. Buton sangat membantu pekerjaan karyawan dalam mengerjakan tugasnya dan karyawan sangat memanfaatkan dengan baik fasilitas yang disediakan. Hal ini membuktikan bahwa fasilitas kerja yang ada pada Badan Layanan Umum Daerah RSUD Kab. Buton sangat berpengaruh untuk kinerja karyawannya agar karyawan merasa nyaman dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Fasilitas kerja dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan. Karena dengan adanya fasilitas kerja dalam suatu perusahaan yang dapat dinikmati oleh karyawan baik berupa alat, perlengkapan, benda, maupun ruangan untuk bekerja akan menimbulkan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan tentunya hal ini berdampak baik bagi Perusahaan (Jufrizen, 2021).

Sedangkan responden yang memiliki fasilitas kerja kurang dengan kinerja kurang sebanyak 16 orang, hal ini disebabkan karena beberapa karyawan mengeluh tentang transportasi, dimana akses dari rumah ke tempat kerja susah diakses oleh kendaraan umum. Hal tersebut membuat kinerja karyawan tidak stabil karena karyawan sering terlambat ke kantor karena tidak mempunyai kendaraan pribadi dan juga tidak ada transportasi yang disediakan oleh rs untuk karyawan yang tidak memiliki kendaraan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Faiz Djibran & Lisda L. Asi & Robiyati Podungge (2023), Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai thitung sebesar 6.018 dengan tingkat signifikansi 0,000. Apabila dibandingkan maka thitung > ttabel yang berarti H0 ditolak dan Ha diterima, atau dengan kata lain, terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Rumah Sakit Umum Banggai Laut. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari α 0,05 mengindikasikan bahwa pengaruh yang diberikan sangat signifikan atau cukup.

2. Uji Simultan (Uji f)

Uji f dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independent yaitu gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependent yaitu kinerja. Dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) dan $F_{tabel} = F(k;n-k) = F(2;39) = 3,23$. Hasil uji f melalui bantuan program SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	848.884	2	424.442	10.497	.000 ^b
	Residual	1577.021	39	40.436		
	Total	2425.905	41			

Berdasarkan hasil uji simultan (uji f) dari tabel 3 diatas diketahui F_{hitung} sebesar 10.497 dengan nilai signifikansi 0,000 sedangkan nilai F_{tabel} pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 3,23. Hal ini berarti bahwa $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($10.497 \geq 3,23$) dengan nilai signifikansi $0,00 \leq 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1,X2 terdapat pengaruh simultan yang positif terhadap variabel Y, yang berarti gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja memiliki pengaruh simultan yang positif terhadap kinerja karyawan non medis.

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing- masing (parsial) variabel independent yaitu gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja. Dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) dan $t_{tabel} = t(a;n-k-1) = t(0,05;39) = 2,022$. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji T

		Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	28.355	5.810		4.881	.000			
	G K (X1)	.505	.147	.444	3.428	.001	.995	1.005	
	F K (X2)	-.464	.142	-.422	-3.265	.002	.995	1.005	

Pengujian masing-masing variabel secara parsial di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Variabel gaya kepemimpinan (X1)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan non medis (Y) diperoleh nilai t_{hitung} 3,428 sedangkan nilai t_{tabel} 2,022. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,01 lebih kecil daripada 0,05. Karena nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($3,428 \geq 2,022$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,01 \leq 0,05$), maka H_0 ditolak H_a diterima bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan non medis.

2) Variabel fasilitas kerja (X2)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel fasilitas kerja (X2) terhadap kinerja karyawan non medis (Y) diperoleh nilai t_{hitung} -3.265 sedangkan nilai t_{tabel} 2,022. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,02 lebih kecil daripada 0,05. Karena nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($-3.265 \geq 2,022$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,02 \leq 0,05$), maka H_0 ditolak H_a diterima bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan non medis.

4. Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 ^a	.350	.317	6.35897

Berdasarkan pada tabel 4.12 hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) diatas, maka diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,592a artinya terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan non medis dan mempunyai toleransi sebesar 59,2%, sisanya 40,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dari hasil tersebut nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,350 hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 35,0% terhadap variabel kinerja kasryawan (Y). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 65,0% dipengaruhi oleh hal-hal lainnya.

SIMPULAN

1. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan non medis di Badan Layanan Umum Daerah RSUD Kab. Buton tahun 2024.
2. Ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan non medis di Badan Layanan Umum Daerah RSUD Kab. Buton tahun 2024.

SARAN

1. Diharapkan pada pemimpin di Badan Layanan Umum Daerah RSUD Kab. Buton dalam meningkatkan kinerja agar mempertahankan pola gaya kepemimpinan yang digunakan dengan selalu melibatkan para bawahan dengan membebaskan bawahan untuk berpendapat dan juga untuk selalu mempertimbangkan saran-saran atau pendapat dari para bawahan.
2. Diharapkan pada Badan Layanan Umum Daerah RSUD Kab Buton terutama pada bagian karyawan non medis agar melengkapi fasilitas kerja yaitu transportasi yang menjadi keluhan karyawan non medis di Badan Layanan Umum Daerah RSUD Kab. Buton.

3. Diharapkan pada karyawan non medis di Badan Layanan Umum Daerah RSUD Kab. Buton agar lebih meningkatkan kinerjanya dan mau bekerja sama agar dapat bekerja lebih optimal untuk memberikan pelayanan dengan baik.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu meneliti dan menggali secara mendalam tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja karyawan non medis di Badan Layanan Umum Daerah RSUD Kab. Buton bukan hanya menggunakan instrumen kuesioner tetapi juga dengan menggunakan teknik wawancara sehingga informasi yang didapatkan lebih mendetail.

DAFTAR PUSTAKA

1. Aida I, Sjafril I. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Studi kasus pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta. E-Jurnal Manaj Univ Udayana. 2016;2(4):254441.
2. Arikunto, Suharsimi. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.2012
3. Assani et al. Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis. 2022;2(4):694–702.
4. Djibran F, Asi LL, Podungge R. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Rumah Sakit Umum Banggai Laut. J Ilm Manaj Dan Bisnis [Internet]. 2023;5 No.3(3):1072–6. Available from: <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/18136>.
5. Dubois EA. 1937. Pengaruh gaya kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja PT LOUSINDO DAMAI Sejah. 2021;192(1–2):69–91.
6. Hannani A, Bata Ilyas G. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, dan Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Perawatan Mawar Lantai II RSUD Wisata UIT Makassar. J Mirai Manag. 2016;1(2):516.
7. Ifta mu'arif daud et al. Implementasi PMK NO 3 tahun 2020 tentang klasifikasi dan perizinan rumah sakit DI RSUD Toto Kabila. J hulonthalo Serv Soc. 2023 Sep 2;volume 2:1–7
8. Jufrizen J. Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. Sains Manaj. 2021;7(1):35–54.
9. Kuncoro, Mudrajad. Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi, UPP AMP YKPN, Yogyakarta.2001
10. Luther G. Manajemen sumber daya manusia. edisi 1. J Manaj Pendidik. 2019;9(2):952–62.
11. Muangsal, M. Rikwan Effendi Salam Manik, Andry Nurmansyah, Selly Nurhidayah. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Findora Internusa. ATRABIS J Adm Bisnis. 2022;8(2):174–84.
12. Munawirsyah, I. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*. 2016;6(1):44-51.
13. Priyatmono U. Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Line Leavis Di Pt Kharisma Buana Jaya. J Univ Negeri Semarang. 2017;179.
14. Putri AK, Sonia D. Efektivitas Pengembalian Berkas Rekam Medis Rawat Inap dalam Menunjang Kualitas Laporan di Rumah Sakit Bhayangkara Sartika Asih Bandung. J Inov Penelit. 2021;2(3):909–16.
15. Rohma DF. Pengaruh Persepsi Tentang Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2018. Skripsi. 2018;
16. Salami MM, Kencana PN, Apriansyah M, Agrasadya A, Irawati L. Pengembangan Sdm Rumah Sakit Dalam Menghadapi Era Globalisasi Dan Persaingan Bebas. Dedik Pkm. 2020;1(3):68.
17. Shambodo Y. Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Khalayak. Al Azhar Seri Ilmu Sos. 2020;1(2).
18. Susanto Y, Veronica E. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Nonmedis RSUD Siti Aisyah Lubuklinggau. J Manaj Dan Bisnis Sriwij. 2019;17(1):31–40.
19. Sugiyono. Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta Bandung.2013
20. Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.2017
21. Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.2009
22. Waedoloh H, Purwanta H, Ediyono S. Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pemimpin yang

- Efektif. Soc Humanit Educ Stud Conf Ser. 2022;5(1):144.
23. Wahyuni R, Samudra S, Adda HW. Peranan Fasilitas Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Anggota Pada Usaha Kangvifo FnB. *J Ris Ekon dan Akuntasni*. 2023;1(1):142–3.
 24. Wibowo F, Setiyanto S, Bahtiar H. Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *J Manag Digit Bus*. 2022;2(3):128–38.
 25. Widoyoko, Eko Putro. Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.2012
 26. Yogyakarta P. ALBAMA Vol. 14 No. 2 Oktober 2021 Hal - 1. 2021;14(2):1–11.