

DAFTAR PUSAKA

- Al-Sheikh, A. B. M. B. A. B. I. (2005). *Tafsir Ibnu Katsir (Jilid 1)* (Cetakan ke). Jakarta: Pustaka Imam asy-Syafi'i.
- Amanda, F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil. *Skripsi*.
- Aprianto, B., & Zuchri, F. N. (2021). *IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN DI FASILITAS KESEHATAN: A LITERATURE REVIEW*. 2(September), 160–166.
- Az-Zuhaili, W. (2013a). *Tafsir Al-Munir; Aqidah, Syariah, Manhaj Juz 9-10 (Jilid 5)*. Jakarta: Gema Isani Press.
- Az-Zuhaili, W. (2013b). *Tafsir Al-Munir (Jilid 6)*. Jakarta : Gema Insani.
- Danang, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- ESSI GUSPANEZA. (2020). *HUBUNGAN DISIPLIN, MOTIVASI KERJA DAN PEMBAGIAN INSENTIF DANA KAPITASI PROGRAM JAMINAN KESEHATAN NASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS ALAI KOTA PADANG TAHUN 2017*. 3.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfaberta CV.
- Fitri Tri Buanawati. (2019). *Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap (Muzdalifah, Multazam dan Arofah) Rumah Sakit Islam*

Siti Aisyah Kota Madiun. STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun.

Hamka. (1999). *Tafsir al-azhar jilid 10*. Singapore: Pustaka Nasional pte itd Singapura.

Hamka. (2015a). *Tafsir Al-Azhar (Jilid 1)*. Jakarta : Gema Insani.

Hamka. (2015b). *Tafsir Al-Azhar (Jilid 2)*. Jakarta : Gema Insani.

Hamka. (2015c). *Tafsir Al-Azhar (Jilid 4)*. Jakarta: Gema Insani.

Hamka. (2020). *Tafsir Al-Azhar (Jilid 5)*. Jakarta : Gema Insani.

Hammar, Y. T. K. R. (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Adaptabilitas Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pabrik Kopi Senang Sorong. *YUME : Journal of Management*, 6(1), 42.
<https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3501>

Hardjito, S., & Syekh-Yusuf, I. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Studi Kasus Di Seksi Kurikulum Bidang Pembinaan SMP Dinas Pendidikan Kota Tangerang. *Ejournal.Unis.Ac.Id*, 4(2),83–91.
<http://www.ejournal.unis.ac.id/index.php/perspektif/article/view/3169%0Ahttp://www.ejournal.unis.ac.id/index.php/perspektif/article/view/3169/1708>

Harini, S., & Kartiwi, N. (2018). Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, 03(10), 15–22.

Hasudungan, L. (2017). Pengaruh Faktor Pendidikan, Umur Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 301–310.

<https://doi.org/10.35972/jieb.v3i3.130>

Herlina. (2019). *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*.

Jakarta: Elex Media Komputindo.

Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Kreatif.

Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>

Juniarti, A. D., & Trisno, N. (2020). Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Operator Proses Produksi Bagian Purified Terephtalic Acid (Pta) Di Pt Mitsubishi Chemical Indonesia. *Journal Industrial Manufacturing*, 5(1), 23. <https://doi.org/10.31000/jim.v5i1.2445>

Kemenag RI. (2020). *Al-Qur'an Kementerian Agama RI*. Kemenag.Go.Id.

Kemenkes RI. (2019). *Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 tentang Puskesmas*.

Khalifah, U. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Puskesmas Kotabaru Indragri Hilir*. Universitas Islam Sumatera Utara Medan. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Lestari, G. . (2020). *Pengaruh Beban Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) - Medan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Mulyadi, H. (2014). Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 302–

310.

Musrita, U. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Friska Medan*. Universitas Sumatera Utara.

Ohorela, M. (2021). Pengaruh Beban Kereja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 127–133.

PERATURAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA, N. 43 T. (2019). *PERATURAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 43 TAHUN 2019 TENTANG PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT*. 2.

Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>

Pratama, R. Y., Arsyad, M., Banjari, A., Arsyad, M., & Banjari, A. (2021). *Hubungan Beban Kerja da Stres kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Ketapang II Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2021*. 22, 1–7.

Puskesmas Medan Sunggal. (2021). *Profil Puskesmas Medan Sunggal*.

Quthb, S. (2000). *Tafsir Fi Zhilalil Qur'an di Bawah Naungan Al-Qur'an*. Jakarta: Gema Insani.

Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2(1), 1–22. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v2i1.15>

- Ratnawati, W., Setiawan, R., & Irawati, L. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simetri Putra Perkasa. *Jkbm (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 228–239. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v8i2.7321>
- Robbins. (2019). KINERJA PEGAWAI TUN HUSENO.pdf. In *Kinerja Pegawai* (p. 85).
- Sedgwick, P. (2014). Cross sectional studies: Advantages and disadvantages. *BMJ*, 348, 1–2. <https://doi.org/https://doi.org/10.1136/bmj.g2276>
- Shihab, M. Q. (1999). *Membumikan Al Qur'an*. Jakarta: Mizan Media Utama.
- Siahaan, D. P., & Dachi, R. A. (2021). Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Sigompul Kecamatan Lintongnihuta Kabupaten Humbang Hasundutan Tahun 2021. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 7(2), 1373–1380.
- Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sofia A. P Sambul. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, 2(5), 370–377.
- Silaen, N. R. et al. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Grup CV. Widina Media Utama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka. (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta : Harapan Press.

Tarwaka. (2015). *Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Solo: Harapan Press.

Utami, A. P. T., Lestari, N. P., Haliza, N., Sutoro, M., & Tilova, N. (2022). Analisis Kepemimpinan pada PT. Tida Solusi Indonesia. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(2), 89–101.
<https://doi.org/10.54371/jms.v1i2.200>



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Pernyataan Persetujuan Responden

PERNYATAAN PERSETUJUAN RESPONDEN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :

Umur :

Setelah membaca dengan seksama, mengerti dan memahami penjelasan informasi yang diberikan dari peneliti. Maka saya bersedia ikut berpartisipasi menjadi sampel dalam penelitian yang dilakukan oleh Dea Azzahra dengan judul **“Hubungan Kepemimpinan dan Beban Kerja Dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Helvetia Kota Medan “**. Saya bersedia memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya. Demikianlah pernyataan persetujuan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak sedang dalam keadaan paksaan siapapun serta untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 2024

Responden,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (_____)
SUMATERA UTARA MEDAN

Lampiran 2 Lembar Kuesioner

LEMBAR KUESIONER

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS MEDAN HELVETIA

No. Responden : _____ (Diisi oleh peneliti)

Tanggal /Bulan/Tahun : ____/____/____

Bersama ini saya mohon kesediaan Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Ibu berikan sangat membantu dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terimakasih

Petunjuk pengisian

1. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun Tugas Akhir Skripsi.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara dengan cara memberi tanda *Check List* (\surd).
3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki.

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin : Pria
 Wanita

Umur :

Pendidikan : SLTA
 Akademik/Diploma

- S1
- S2
- Lain-lain

Kepemimpinan

Berilah tanda *Check List* (√) di salah satu kolom pada setiap pertanyaan yang tersedia sesuai dengan pendapat anda.

No	Pernyataan	Tidak Pernah	Jarang	Kadang-Kadang	Sering	Selalu
	a.Peran Pimpinan	1	2	3	4	5
1	Bapak/ibu diikutsertakan dalam pengambilan keputusan pekerjaan bersama					
2	Bapak/ibu tidak diberi kesempatan memberikan saran dan ide					
3	Pimpinan mengambil keputusan yang bersifat win-win solution (Pemecahan masalah secara bersama-sama)					
4	Pimpinan menganggap pegawai sebagai mitra kerja					
5	Pimpinan menganggap Bapak/ibu sebagai sumber daya Puskesmas					
6	Pimpinan memberi kesempatan pekerjaan kepada Bapak/ibu untuk					

	berkembang					
7	Pimpinan memberikan kewenangan kepada Bapak/ibu dalam bekerja					
8	Bapak/ibu dapat menentukan cara kerjanya sendiri dalam mencapai target					
9	Pimpinan memberitahukan kepada Bapak/ibu mengenai tujuan yang harus dicapai					
10	Bapak/ibu berkesempatan merumuskan gagasan untuk menyelesaikan pekerjaan					
11	Pimpinan memberikan pengarahan kepada pegawai					
12	Pimpinan tidak mengawasi pegawai saat bekerja					
13	Pegawai langsung diberikan sanksi bila melakukan kesalahan saat bekerja					
14	Pegawai diberikan batasan waktu oleh pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaannya					
b.Motivasi						

1.	Pemimpin memberikan penghargaan atas prestasi agar memberi semangat kerja					
2.	Pemimpin saya mendukung tercapainya kesuksesan dalam bekerja					
3.	Peran pimpinan membuat saya merasa termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan					
4	Perintah tugas yang diberikan pimpinan dapat saya selesaikan dengan baik					
5	Pemimpin memotivasi agar memiliki tujuan yang sama dengan rekan kerja agar meningkatkan produktivitas dalam bekerja					
c. Penghargaan						
1.	Pemimpin mengapresiasi setiap pekerjaan yang saya lakukan					
2	Setiap bulan kami melakukan evaluasi apabila kinerja baik pimpinan memberikan apresiasi					
	Setiap 1 tahun sekali pimpinan					

	mengadakan family cathering					
--	-----------------------------	--	--	--	--	--

Beban Kerja

Berilah tanda *Check List* (√) di salah satu kolom pada setiap pertanyaan yang tersedia sesuai dengan pendapat anda.

No	Pernyataan	Tidak Pernah	Jarang	Kadang-Kadang	Sering	Selalu
		1	2	3	4	5
1	Volume pekerjaan yang diberikan Puskesmas sesuai dengan kemampuan saya					
2	Volume pekerjaan yang diberikan Puskesmas masih dikatakan wajar					
3	Saya bebas untuk melakukan tindakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab saya					
4	Saya dapat mengambil keputusan kerja sesuai kondisi pekerjaan					
5	Saya bekerja sesuai dengan peraturan Puskesmas					
6	Saya sadar akan tanggung jawab yang diberikan					
7	Saya merasa bingung saat melakukan pekerjaan					
8	Saya fokus dalam melakukan pekerjaan					
9	Saya merasa frustrasi saat menghadapi tekanan dalam bekerja					

10	Saya berfikir jernih dalam bekerja					
11	Pada jam istirahat pegawai mengerjakan pekerjaan					
12	Standar pekerjaan yang ditetapkan cukup tinggi tetapi tidak memberatkan pegawai					

Kinerja

Berilah tanda *Check List* (√) di salah satu kolom pada setiap pertanyaan yang tersedia sesuai dengan pendapat anda.

No	Pernyataan	Tidak Pernah	Jarang	Kadang-Kadang	Sering	Selalu
		1	2	3	4	5
1	Sebagai seorang pegawai saya dapat melaksanakan tugas dengan teliti dan tepat sesuai dengan yang diharapkan					
2	Sebagai seorang pegawai saya mampu mengerjakan tugas dengan baik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
3	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan tidak sesuai dengan harapan organisasi (puskesmas)					
4	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan					
5	Saya tidak taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan					

6	Saya bekerja sesuai dengan koridor struktur organisasi puskesmas					
7	Saya tidak mampu bekerja sama dengan rekan kerja yang sesuai dengan bidang kerja					
8	Saya tidak dapat menjalin hubungan kerja yang baik dengan bidang profesi lain					
9	Sebagai seorang pegawai saya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan					
10	Saya tidak mencari cara lain ketika saya mengalami kebuntuan kerja					
11	Saya berinisiatif mencari cara-cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja saya					

Lampiran 3 Uji Validitas dan Realibilitas

1. Kinerja

Correlations

		1. Sebagai seorang pegawai saya dapat melaksanakan tugas dengan teliti dan tepat sesuai dengan yang diharapkan	2. Sebagai seorang pegawai saya mampu mengerjakan tugas dengan baik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	3. Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan tidak sesuai dengan harapan organisasi (puskesmas)	4. Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan	5. Saya tidak taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan	6. Saya bekerja sesuai dengan koridor struktur organisasi puskesmas	7. Saya tidak mampu bekerja sama dengan rekan kerja yang sesuai dengan bidang kerja	8. Saya tidak dapat menjalin hubungan kerja yang baik dengan bidang profesi lain	9. Sebagai seorang pegawai saya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan	10. Saya tidak mencari cara lain ketika saya mengalami kebutuhan kerja	11. Saya berinisiatif mencari cara-cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja saya	TotalSkorKinerja
1. Sebagai seorang pegawai saya dapat melaksanakan tugas dengan teliti dan tepat sesuai dengan yang diharapkan	Pearson Correlation	1	.649**	.172	.390**	-.214	.168	-.334**	-.279*	.316*	-.090	.277*	.391**
	Sig. (2-tailed)		.000	.188	.002	.101	.198	.009	.031	.014	.496	.032	.002
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
2. Sebagai seorang pegawai saya mampu mengerjakan tugas dengan baik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	Pearson Correlation	.649**	1	.218	.456**	-.055	.252	-.078	-.222	.495**	-.108	.451**	.587**
	Sig. (2-tailed)	.000		.094	.000	.676	.052	.552	.088	.000	.411	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
3. Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan tidak sesuai dengan harapan organisasi (puskesmas)	Pearson Correlation	.172	.218	1	.314*	.039	-.022	.195	.046	.044	.065	-.093	.413**
	Sig. (2-tailed)	.188	.094		.015	.767	.867	.136	.725	.740	.620	.481	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
4. Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan	Pearson Correlation	.390**	.456**	.314*	1	-.128	-.006	-.138	-.098	.277*	-.034	.251	.442**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.015		.329	.962	.294	.455	.032	.795	.053	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
5. Saya tidak taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan	Pearson Correlation	-.214	-.055	.039	-.128	1	.166	.444**	.472**	-.127	.342**	-.101	.429**
	Sig. (2-tailed)	.101	.676	.767	.329		.204	.000	.000	.333	.007	.444	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
6. Saya bekerja sesuai dengan koridor struktur organisasi puskesmas	Pearson Correlation	.168	.252	-.022	-.006	.166	1	-.044	-.056	.474**	-.106	.304*	.412**
	Sig. (2-tailed)	.198	.052	.867	.962	.204		.741	.673	.000	.422	.018	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
7. Saya tidak mampu bekerja sama dengan rekan kerja yang sesuai dengan bidang kerja	Pearson Correlation	-.334**	-.078	.195	-.138	.444**	-.044	1	.681**	-.192	.595**	-.018	.475**
	Sig. (2-tailed)	.009	.552	.136	.294	.000	.741		.000	.141	.000	.890	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
8. Saya tidak dapat menjalin hubungan kerja yang baik dengan bidang profesi lain	Pearson Correlation	-.279*	-.222	.046	-.098	.472**	-.056	.681**	1	-.118	-.650**	-.216	.435**
	Sig. (2-tailed)	.031	.088	.725	.455	.000	.673	.000		.367	.000	.097	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
9. Sebagai seorang pegawai saya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan	Pearson Correlation	.316*	.495**	.044	.277*	-.127	.474**	-.192	-.118	1	-.138	.445**	.454**
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.740	.032	.333	.000	.141	.367		.293	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
10. Saya tidak mencari cara lain ketika saya mengalami kebutuhan kerja	Pearson Correlation	-.090	-.108	.065	-.034	.342**	-.106	.595**	.650**	-.138	1	-.187	.458**
	Sig. (2-tailed)	.496	.411	.620	.795	.007	.422	.000	.000	.293		.152	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
11. Saya berinisiatif mencari cara-cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja saya	Pearson Correlation	.277*	.451**	-.093	.251	-.101	.304*	-.018	-.216	.445**	-.187	1	.375**
	Sig. (2-tailed)	.032	.000	.481	.053	.444	.018	.890	.097	.000	.152		.003
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
TotalSkorKinerja	Pearson Correlation	.391**	.587**	.413**	.442**	.429**	.412**	.475**	.435**	.454**	.458**	.375**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001	.000	.001	.001	.000	.001	.000	.000	.003	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	11

2. Kepemimpinan

		1. Bapaku ditukarkan dalam pengantian keputusannya bersama	2. Pimpinan yang berdebat dengan solusi pemecahan masalah secara bersama	3. Pimpinan yang berdebat dengan solusi pemecahan masalah secara bersama	4. Pimpinan yang berdebat dengan solusi pemecahan masalah secara bersama	5. Pimpinan yang berdebat dengan solusi pemecahan masalah secara bersama	6. Pimpinan yang berdebat dengan solusi pemecahan masalah secara bersama	7. Pimpinan yang berdebat dengan solusi pemecahan masalah secara bersama	8. Bapaku dapat memberikan arahan yang jelas dan terarah	9. Bapaku dapat memberikan arahan yang jelas dan terarah	10. Bapaku dapat memberikan arahan yang jelas dan terarah	11. Pimpinan yang berdebat dengan solusi pemecahan masalah secara bersama	12. Pimpinan yang berdebat dengan solusi pemecahan masalah secara bersama	13. Pegawai yang berdebat dengan solusi pemecahan masalah secara bersama	14. Pegawai yang berdebat dengan solusi pemecahan masalah secara bersama	15. Pimpinan yang berdebat dengan solusi pemecahan masalah secara bersama	16. Pimpinan yang berdebat dengan solusi pemecahan masalah secara bersama	17. Pimpinan yang berdebat dengan solusi pemecahan masalah secara bersama	18. Pimpinan yang berdebat dengan solusi pemecahan masalah secara bersama	19. Pimpinan yang berdebat dengan solusi pemecahan masalah secara bersama	20. Pimpinan yang berdebat dengan solusi pemecahan masalah secara bersama	21. Bapaku dapat memberikan arahan yang jelas dan terarah	22. Bapaku dapat memberikan arahan yang jelas dan terarah	Total	
1. Bapaku ditukarkan dalam pengantian keputusannya bersama	Pearson Correlation	1	540**	650**	839**	619**	502**	713**	426**	511**	398**	425**	464**	395**	464**	395**	393**	329**	241**	252**	345**	345**	720**		
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
2. Pimpinan yang berdebat dengan solusi pemecahan masalah secara bersama	Pearson Correlation	540**	1	664**	602**	517**	327**	466**	449**	536**	448**	493**	451**	282**	414**	368**	275**	436**	358**	166**	351**	363**	312**	667**	
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
3. Pimpinan yang berdebat dengan solusi pemecahan masalah secara bersama	Pearson Correlation	650**	664**	1	652**	698**	623**	660**	638**	696**	525**	544**	576**	492**	532**	262**	404**	370**	465**	189**	285**	348**	353**	763**	
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
4. Pimpinan yang berdebat dengan solusi pemecahan masalah secara bersama	Pearson Correlation	839**	602**	652**	1	575**	399**	550**	557**	463**	474**	489**	314**	273**	417**	384**	305**	309**	303**	165**	230**	519**	568**	695**	
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
5. Pimpinan yang berdebat dengan solusi pemecahan masalah secara bersama	Pearson Correlation	619**	517**	698**	575**	1	568**	525**	461**	476**	522**	525**	471**	453**	398**	313**	425**	456**	512**	178**	256**	416**	447**	717**	
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
6. Pimpinan yang berdebat dengan solusi pemecahan masalah secara bersama	Pearson Correlation	502**	327**	623**	399**	557**	1	693**	480**	468**	474**	510**	493**	498**	434**	353**	270**	347**	307**	148**	208**	207**	248**	677**	
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
7. Pimpinan yang berdebat dengan solusi pemecahan masalah secara bersama	Pearson Correlation	713**	466**	660**	555**	525**	693**	1	542**	555**	520**	360**	517**	397**	403**	414**	280**	309**	403**	321**	329**	446**	446**	740**	
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
8. Bapaku dapat memberikan arahan yang jelas dan terarah	Pearson Correlation	525**	449**	536**	557**	463**	460**	542**	1	602**	517**	539**	388**	228**	373**	585**	474**	482**	446**	342**	372**	185**	338**	422**	695**
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
9. Bapaku dapat memberikan arahan yang jelas dan terarah	Pearson Correlation	426**	449**	638**	468**	476**	468**	555**	602**	1	608**	641**	636**	566**	503**	499**	410**	484**	400**	301**	307**	157**	208**	201**	600**
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
10. Bapaku dapat memberikan arahan yang jelas dan terarah	Pearson Correlation	493**	451**	492**	461**	476**	468**	522**	525**	608**	1	708**	621**	371**	347**	344**	488**	422**	412**	284**	429**	285**	483**	718**	
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
11. Pimpinan yang berdebat dengan solusi pemecahan masalah secara bersama	Pearson Correlation	464**	395**	464**	399**	525**	480**	474**	510**	493**	498**	434**	353**	270**	347**	307**	148**	208**	207**	148**	208**	207**	248**	677**	
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
12. Pimpinan yang berdebat dengan solusi pemecahan masalah secara bersama	Pearson Correlation	395**	393**	465**	189**	285**	348**	353**	353**	307**	307**	148**	208**	207**	148**	208**	207**	148**	208**	207**	148**	208**	207**	248**	677**
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
13. Pegawai yang berdebat dengan solusi pemecahan masalah secara bersama	Pearson Correlation	464**	395**	464**	399**	525**	480**	474**	510**	493**	498**	434**	353**	270**	347**	307**	148**	208**	207**	148**	208**	207**	248**	677**	
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
14. Pegawai yang berdebat dengan solusi pemecahan masalah secara bersama	Pearson Correlation	395**	393**	465**	189**	285**	348**	353**	353**	307**	307**	148**	208**	207**	148**	208**	207**	148**	208**	207**	148**	208**	207**	248**	677**
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
15. Pimpinan yang berdebat dengan solusi pemecahan masalah secara bersama	Pearson Correlation	464**	395**	464**	399**	525**	480**	474**	510**	493**	498**	434**	353**	270**	347**	307**	148**	208**	207**	148**	208**	207**	248**	677**	
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
16. Pimpinan yang berdebat dengan solusi pemecahan masalah secara bersama	Pearson Correlation	395**	393**	465**	189**	285**	348**	353**	353**	307**	307**	148**	208**	207**	148**	208**	207**	148**	208**	207**	148**	208**	207**	248**	677**
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
17. Pimpinan yang berdebat dengan solusi pemecahan masalah secara bersama	Pearson Correlation	464**	395**	464**	399**	525**	480**	474**	510**	493**	498**	434**	353**	270**	347**	307**	148**	208**	207**	148**	208**	207**	248**	677**	
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
18. Pimpinan yang berdebat dengan solusi pemecahan masalah secara bersama	Pearson Correlation	395**	393**	465**	189**	285**	348**	353**	353**	307**	307**	148**	208**	207**	148**	208**	207**	148**	208**	207**	148**	208**	207**	248**	677**
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
19. Pimpinan yang berdebat dengan solusi pemecahan masalah secara bersama	Pearson Correlation	464**	395**	464**	399**	525**	480**	474**	510**	493**	498**	434**	353**	270**	347**	307**	148**	208**	207**	148**	208**	207**	248**	677**	
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
20. Pimpinan yang berdebat dengan solusi pemecahan masalah secara bersama	Pearson Correlation	395**	393**	465**	189**	285**	348**	353**	353**	307**	307**	148**	208**	207**	148**	208**	207**	148**	208**	207**	148**	208**	207**	248**	677**
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
21. Bapaku dapat memberikan arahan yang jelas dan terarah	Pearson Correlation	241**	252**	345**	345**	720**	667**	717**	695**	718**	776**	668**	684**	695**	664**	658**	674**	689**	574**	604**	581**	543**	1	543**	
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60		
22. Bapaku dapat memberikan arahan yang jelas dan terarah	Pearson Correlation	252**	252**	345**	345**	720**	667**	717**	695**	718**	776**	668**	684**	695**	664**	658**	674**	689**	574**	604**	581**	543**	1	543**	
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60		
Total	Pearson Correlation	720**	720**	720**	720**	720**	720**	720**	720**	720**	720**	720**	720**	720**	720**	720**	720**	720**	720**	720**	720**	720**	720**	720**	
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60		

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	22

3. Beban Kerja

		Correlations														
		1. Tugas yang Puskemas diberikan tidak sesuai dengan kemampuan saya	2. Waktu kerja yang diberikan Puskemas tidak sesuai dengan waktu telah ditetapkan	3. Volume pekerjaan yang diberikan Puskemas sesuai dengan kemampuan saya	4. Volume pekerjaan yang diberikan Puskemas masih dikatakan wajar	5. Saya bebas untuk melakukan tindakan sesuai dengan tanggung jawab saya	6. Saya dapat mengambil keputusan kerja sesuai kondisi pekerjaan	7. Saya bekerja sesuai dengan peraturan Puskemas	8. Saya sadar akan tanggung jawab yang diberikan	9. Saya merasa bingung saat melakukan pekerjaan	10. Saya fokus dalam melakukan pekerjaan	11. Saya merasa frustrasi saat menghadapi beban dalam bekerja	12. Saya berburu jumah dalam bekerja	13. Pada jam istirahat pegawai mengerjakan pekerjaan	14. Standar pekerjaan yang ditetapkan cukup tinggi tetapi tidak memberatkan pegawai	TotalSkorbeban
1. Tugas yang Puskemas diberikan tidak sesuai dengan kemampuan saya	Pearson Correlation	1	.538**	.060	.022	.027	-.094	-.283*	-.120	.097	-.363**	-.193	-.167	.072	-.245	-.141
	Sig. (2-tailed)		.000	.648	.870	.895	.474	.026	.362	.461	.004	.140	.203	.587	.069	.284
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
2. Waktu kerja yang diberikan Puskemas tidak sesuai dengan waktu telah ditetapkan	Pearson Correlation	.538**	1	-.188	.043	-.111	-.059	-.202	-.237	.282*	-.175	-.283*	-.067	.082	-.109	-.251
	Sig. (2-tailed)	.000		.150	.745	.400	.656	.121	.068	.029	.182	.028	.613	.535	.407	.053
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
3. Volume pekerjaan yang diberikan Puskemas sesuai dengan kemampuan saya	Pearson Correlation	.060	-.188	1	-.468**	.183	.272*	-.268*	.064	-.385**	.208	-.178	-.078	.164	.143	.654*
	Sig. (2-tailed)	.648	.150		.000	.163	.036	.038	.625	.002	.111	.491	.568	.210	.275	.000
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
4. Volume pekerjaan yang diberikan Puskemas masih dikatakan wajar	Pearson Correlation	.022	.043	-.468**	1	.339**	.409**	-.116	.061	.148	.139	.339**	.098	-.381**	.171	.582**
	Sig. (2-tailed)	.870	.745	.000		.008	.001	.376	.644	.199	.289	.009	.455	.003	.192	.000
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
5. Saya bebas untuk melakukan tindakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab saya	Pearson Correlation	.027	-.111	.183	.339**	1	.397**	-.245	.230	.391**	.079	.152	.081	.346**	.134	.556**
	Sig. (2-tailed)	.635	.400	.163	.008		.002	.059	.077	.002	.546	.248	.537	.007	.308	.000
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
6. Saya dapat mengambil keputusan kerja sesuai kondisi pekerjaan	Pearson Correlation	-.094	-.059	.272*	.409**	.397**	1	-.188	.064	.017	.117	.254	.024	.375**	.274*	.509**
	Sig. (2-tailed)	.474	.656	.036	.001	.002		.150	.628	.895	.375	.050	.856	.003	.034	.000
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
7. Saya bekerja sesuai dengan peraturan Puskemas	Pearson Correlation	-.283*	-.202	.268*	.116	.245	.188	1	.418**	.120	.450	-.013	.371**	.060	.280	.443*
	Sig. (2-tailed)	.029	.121	.038	.376	.059	.150		.001	.359	.000	.921	.004	.648	.027	.000
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
8. Saya sadar akan tanggung jawab yang diberikan	Pearson Correlation	-.120	-.237	.064	.061	.230	.064	.418**	1	.092	.354**	.073	.402**	-.014	.223	.377**
	Sig. (2-tailed)	.362	.068	.625	.644	.077	.629	.001		.482	.006	.580	.001	.913	.086	.003
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
9. Saya merasa bingung saat melakukan pekerjaan	Pearson Correlation	.097	.282*	-.385**	.168	.391**	.017	-.120	.092	1	.199	.390**	.099	.252	-.063	.559**
	Sig. (2-tailed)	.481	.029	.002	.169	.002	.895	.368	.482		.128	.002	.452	.082	.635	.000
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
10. Saya fokus dalam melakukan pekerjaan	Pearson Correlation	-.363**	-.175	.208	.139	.079	.117	.460**	.354**	.199	1	.087	.505**	.089	.297*	.419**
	Sig. (2-tailed)	.004	.182	.111	.289	.546	.375	.000	.006	.128	.612		.000	.498	.021	.001
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
11. Saya merasa frustrasi saat menghadapi beban dalam bekerja	Pearson Correlation	.193	.283*	-.175	.335**	.152	.254	-.013	.073	.390**	.067	1	.131	.278*	-.168	.566**
	Sig. (2-tailed)	.140	.028	.181	.009	.248	.050	.921	.580	.002	.812		.320	.031	.200	.000
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
12. Saya berburu jumah dalam bekerja	Pearson Correlation	-.167	-.067	-.078	.098	.081	.024	.371**	.402**	.099	.505**	.131	1	.280*	.377**	.433**
	Sig. (2-tailed)	.203	.613	.568	.455	.537	.856	.004	.001	.452	.000	.320		.030	.003	.001
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
13. Pada jam istirahat pegawai mengerjakan pekerjaan	Pearson Correlation	.072	.082	.164	.381**	.346**	.375**	.060	-.014	.252	.089	.278*	.280*	1	.251	.577**
	Sig. (2-tailed)	.587	.535	.210	.003	.007	.003	.648	.913	.052	.498	.031	.030		.053	.000
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
14. Standar pekerjaan yang ditetapkan cukup tinggi tetapi tidak memberatkan pegawai	Pearson Correlation	-.245	-.109	.143	.171	.134	.274*	.385**	.168	.223	.063	.297*	.168	.377**	.251	.442**
	Sig. (2-tailed)	.059	.407	.275	.192	.308	.034	.027	.086	.635	.021	.200	.003		.053	.000
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
TotalSkorbeban	Pearson Correlation	.141	.251	.554**	.582**	.558**	.509**	.442**	.377**	.558**	.419**	.568**	.433**	.577**	.442**	1
	Sig. (2-tailed)	.284	.053	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.000	
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.711	14

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

Lampiran 4 Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	13	21.7	21.7	21.7
	Perempuan	47	78.3	78.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	



Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	29	1	1.7	1.7	1.7
	30	2	3.3	3.3	5.0
	34	2	3.3	3.3	8.3
	36	1	1.7	1.7	10.0
	38	1	1.7	1.7	11.7
	41	1	1.7	1.7	13.3
	42	2	3.3	3.3	16.7
	43	3	5.0	5.0	21.7
	44	2	3.3	3.3	25.0
	45	8	13.3	13.3	38.3
	46	4	6.7	6.7	45.0
	47	5	8.3	8.3	53.3
	48	6	10.0	10.0	63.3
	49	1	1.7	1.7	65.0
	50	6	10.0	10.0	75.0
	52	3	5.0	5.0	80.0
	54	1	1.7	1.7	81.7
	55	3	5.0	5.0	86.7
	56	3	5.0	5.0	91.7
	57	2	3.3	3.3	95.0
60	1	1.7	1.7	96.7	
61	1	1.7	1.7	98.3	
68	1	1.7	1.7	100.0	
	Total	60	100.0	100.0	



Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Akademik/ Diploma	22	36.7	36.7	36.7
	S1	33	55.0	55.0	91.7
	S2	2	3.3	3.3	95.0
	SLTA	2	3.3	3.3	98.3
	SMA	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

Lampiran 5 Output Analisis Data

1. Analisis Univariat

Kepemimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Buruk	2	3.3	3.3	3.3
	Baik	58	96.7	96.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

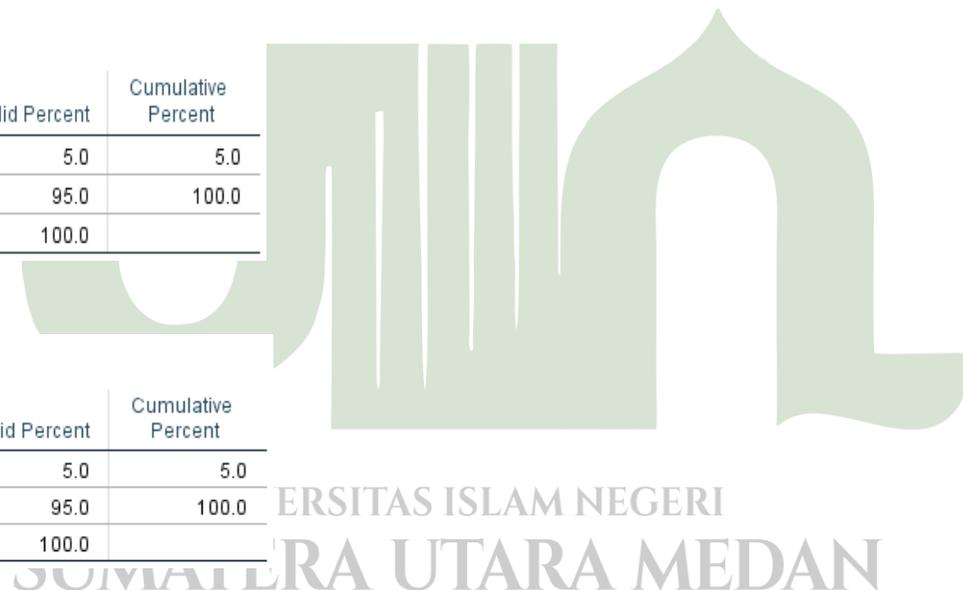


BebanKerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	3	5.0	5.0	5.0
	Tinggi	57	95.0	95.0	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Buruk	3	5.0	5.0	5.0
	Baik	57	95.0	95.0	100.0
Total		60	100.0	100.0	



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

2. Analisis Bivariat

Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai



Crosstab

		Kinerja			
		Buruk	Baik	Total	
Kepemimpinan	Buruk	Count	2	0	2
		% within Kepemimpinan	100.0%	0.0%	100.0%
	Baik	Count	1	57	58
		% within Kepemimpinan	1.7%	98.3%	100.0%
Total	Count	3	57	60	
	% within Kepemimpinan	5.0%	95.0%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	39.310 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	21.343	1	.000		
Likelihood Ratio	13.718	1	.000		
Fisher's Exact Test				.002	.002
Linear-by-Linear Association	38.655	1	.000		
McNemar Test				1.000 ^c	
N of Valid Cases	60				

a. 3 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,10.

b. Computed only for a 2x2 table

c. Binomial distribution used.



Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai

Crosstab

		Kinerja			
		Buruk	Baik	Total	
BebanKerja	Rendah	Count	1	2	3
		% within BebanKerja	33.3%	66.7%	100.0%
	Tinggi	Count	2	55	57
		% within BebanKerja	3.5%	96.5%	100.0%
Total		Count	3	57	60
		% within BebanKerja	5.0%	95.0%	100.0%



Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	5.337 ^a	1	.021		
Continuity Correction ^b	.905	1	.341		
Likelihood Ratio	2.674	1	.102		
Fisher's Exact Test				.145	.145
Linear-by-Linear Association	5.248	1	.022		
McNemar Test				1.000 ^c	
N of Valid Cases	60				

a. 3 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,15.

b. Computed only for a 2x2 table

c. Binomial distribution used.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

Lampiran 6 Surat Izin Penelitian

PEMERINTAH KOTA MEDAN
DINAS KESEHATAN

Surat Izin Penelitian
Nomor: 440/01/11/2024
Tgl: 11 Januari 2024

Kepada YP:
Kepala UPT Puskesmas Madan Helvetia
di:
MEDAN

Sehubungan dengan Surat Tindakan Represial Menghentikan Layanan Klinik Rawat Gawat Darurat Nomor: 111/15/01/2024 tanggal 18 Januari 2024 Perihal tentang Penambahan Unit Rawat di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kota Medan dengan rincian sebagai berikut:

Nama: Dina Azzahra
NIM: 0801201174
Jabatan: Mahasiswa Keperawatan dan Bidan Kota Terpadu (Klinis) Pascasarjana Universitas Sumatera Utara

Berkas dengan hal tersebut diatas, saya dengan ini beri izinkan bahwa kami:
1. Dapat melanjutkan kegiatan Unit Rawat. Penindakan yang dilaksanakan oleh yang bersangkutan setelah seputing tidak berpengaruh dengan proses yang berlaku.
2. Tempat penelitian senantiasa memberikan data dan info yang dibutuhkan seputing tidak berpengaruh dengan prosedur yang berlaku.

Ditulis dan sampaikan agar dapat dimaklumi, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

A. H. SEPALA DINAS KESEHATAN
KOTA MEDAN
KABAR WISMA DAYA KEBERATAN,
BUNDA KEMASAMAHAN B. KARO, SKM, M. K. M.
PERUSAHAAN T. K. I
NIP. 19603708 201101 3 010



Lampiran 7 Surat Balasan Selesai Penelitian

PEMERINTAH KOTA MEDAN
DINAS KESEHATAN
UPT PUSKESMAS HELVETIA

Medan, 09 Juni 2024

Nomor: 445/118.D1MHS/0204
Hal: Balasan Selesai Iht Riset

Kepada YP,
Kepala Dinas Kesehatan Kota Medan
di:
Medan

Demikian surat ini sebagai balasan atas surat permohonan izin penelitian yang telah disampaikan kepada Dinas Kesehatan Kota Medan nomor 440/01/11/2024 tertanggal 22 Januari 2024 perihal Perizinan Iht Riset. Adapun bahasannya terlampir adalah:

NO	NAMA	NIM	JUDUL
1	DEA AZZAHRA	0801201174	HUBUNGAN KEPERAWATAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEKAWAI PUSKESMAS MEDAN HELVETIA

Berkas dengan hal tersebut bersama ini kami sampaikan bahwa bahasannya sesuai dengan izin penelitian yang telah diberikan oleh UPT Puskesmas Helvetia.

Ditulis dan sampaikan agar dapat dimaklumi, atas kerjasama yang baik, kami ucapkan terimakasih.

Kepala UPT Puskesmas Helvetia
@Tina Azzahra Sinaga, M. Kes.
Pawidha T. K. I
NIP. 19603708 199903 2 008



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN