

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Effect of Leadership Style, Work Environment and Work Motivation on Employee Performance

Ichsan Kasnul Faraby

Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (L2Dikti) Wilayah IX

Email: Ichsankf67@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Gapura Angkasa di Makassar Bandara Internasional Hasanuddin yang terdiri dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan Motivasi kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Gapura Angkasa di Bandara Internasional Hasanuddin Makassar dengan jumlah sampel sebanyak 54 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Gapura Angkasa di Makassar Bandara Internasional Hasanuddin yang terdiri dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan Motivasi kerja. Berdasarkan uji variabel bebas F (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel terikat (kinerja). Melalui pengujian (R) koefisien korelasi diperoleh bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah hubungan yang tinggi yaitu sebesar 60,8%.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, work environment and work motivation on employee performance at PT. Gapura Angkasa in Makassar Hasanuddin International Airport which consists of leadership style, work environment and work motivation. The population in this study were employees at PT. Gapura Angkasa at Hasanuddin International Airport Makassar with a total sample of 54 people. Data collection methods in this study are questionnaires, interviews and documentation. Data analysis method uses descriptive method and quantitative method with multiple linear regression analysis is used to measure the influence of leadership style, work environment and work motivation on employee performance At PT Gapura Angkasa in Makassar Hasanuddin International Airport consisting of leadership style, work environment and work motivation. Based on the independent variable F test (leadership style, work environment and work motivation) together have a significant and positive influence on the dependent variable (performance). Through testing (R) correlation coefficient is obtained that the level of correlation or relationship between leadership style, work environment and work motivation on employee performance is a high relationship that is equal to 60.8%.

Keywords : leadership style, work environment, motivation work and performance

Sekretariat

Editorial: Kampus Fekon UNISMUH PALU - Palu 94118,

Sulawesi Tengah, Indonesia

Telp/HP: +6281245936241, Fax (0451) 425627

E-mail: jsm.fe.umpalu@gmail.com

OJS: <http://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JSM>

Article History:

⇒ Received 19 Juli 2018

⇒ Revised 24 Juli 2018

⇒ Accepted 2 Agustus 2018

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang baik pada karyawan dapat dilihat dari kemampuan seorang karyawan dalam memahami dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga dalam bekerja ia mendapatkan hasil yang optimal termasuk juga pada PT. Gapura Angkasa di Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005 : 9). Faktor penentu pencapaian kinerja dalam organisasi adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Kemampuan maksudnya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Sebagai Lembaga Pelayanan Publik, PT. Gapura Angkasa di Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar haruslah memberikan pelayanan yang prima terhadap masyarakat, melalui pelayanan dan fasilitas yang sesuai dengan kaidah kaidah pelayanan jasa seperti melayani keberangkatan maupun kedatangan penumpang atau strategic marketing yang akan menarik dan memberikan kenyamanan bagi penumpang. Selain kualitas berita, kuantitas berita juga tidak mencapai persentase yang dibebankan kepada masing masing karyawan.

Kinerja karyawan PT. Gapura Angkasa di Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar belum sesuai dengan target yang diharapkan. Kuantitas berita yang seharusnya dikerjakan oleh seorang karyawan dengan target 2 laporan dan 1 berita perharinya, hanya dikerjakan 1 laporan saja, sehingga capaian kinerja hanya 33,3 persen. Untuk kualitas berita yang diharapkan juga tidak sesuai dengan capaian kinerja dimana para karyawan memproduksi berita terkini dengan persentase 50 persen saja sedangkan yang 50 persen lainnya merupakan laporan lama atau laporan yang diulang ulang sehingga tidak tercapai hasil kerja yang diinginkan.

Adapun fenomena-fenomena yang

terjadi mengenai gaya kepemimpinan di lingkungan PT. Gapura Angkasa di Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar berdasarkan pengamatan penulis antara lain kurangnya pimpinan berkonsultasi dengan bawahan serta kurang menggunakan saran bawahan dalam mengambil keputusan. Kemudian pimpinan tidak selalu memberikan arahan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini mengindikasikan pimpinan kurang intensif dalam memberikan pengarahan terhadap bawahan, tidak intensifnya pengarahan terhadap bawahan akan menurunkan motivasi dalam bekerja dan pada akhirnya berpengaruh pada kinerja yang tidak optimal. Di bagian pemberitaan PT. Gapura Angkasa di Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar yang memiliki 4 ruangan hanya tersedia 1 buah AC, Semestinya demi kenyamanan kerja semua ruangan terutama ruangan yang terdapat peralatan komputer haruslah dipasang AC sehingga komputer dapat lebih terawat, dan kondisi demikian menyebabkan penurunan semangat kerja reporter karena suasana ruangan yang dirasakan tidak nyaman.

Karyawan tidak menyelesaikan tugas dengan baik. Kondisi itu menggambarkan rendahnya motivasi karyawan PT. Gapura Angkasa di Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar dalam melaksanakan tupoksinya. Kemudian rendahnya disiplin karyawan dalam memenuhi jam kerja, hal ini menunjukkan rendahnya motivasi karyawan dalam mengerjakan kewajibannya sebagai karyawan PT. Gapura Angkasa di Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Selanjutnya Karyawan kurang memiliki improvisasi, inovasi dan kreatifitas dalam bekerja. Rendahnya kreatifitas karyawan dan kurangnya improvisasi serta inovasi dalam bekerja menggambarkan rendahnya motivasi karyawan. Semestinya seorang karyawan harus mempunyai improvisasi, inovasi dan kreatifitas yang tinggi dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi berkualitas.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Gapura Angkasa di Bandara Internasional

Hasanuddin Makassar dengan jumlah sampel sebanyak 54 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda.

HASIL

Pengujian terhadap hasil regresi yang diperoleh dilakukan pengujian secara serempak dengan menggunakan uji-F dan pengujian secara parsial dengan menggunakan uji-t. Maka dapat diuraikan untuk lebih jelasnya :

mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT.Gapura Angkasa di Bandara International Sultan Hasanuddin Makassar.

PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan adalah ciri atau tipe perilaku yang digambarkan oleh seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan merupakan faktor yang tidak bisa dipisahkan dari seorang pemimpin. Di dukung adanya lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kinerja yang optimal

Tabel 1 Pengujian Secara Serempak (Uji-F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,839	3	2,946	729,263	,000 ^b
	Residual	,202	50	,004		
	Total	9,041	53			

a. Dependent Variable: y
 b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Sumber : Output SPSS yang Diolah, 2017

Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa secara serempak variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada PT.Gapura Angkasa di Bandara International Sultan Hasanuddin Makassar.

Dari tabulasi jawaban responden memperlihatkan bahwa dari keempat indikator pada variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan frekuensi tertinggi yakni pada indikator 4 sebanyak 45 responden dengan besar persentasenya 83,3 persen pada indikator 4 mengenai Pemimpin yang menghar-

Tabel 2 Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Variabel Independent	Koefisien Regresi (B)	t- hitung	Sig
Gaya kepemimpinan (X1)	0.419	8,519	0,000
Lingkungan Kerja (X2)	0.155	2,997	0,004
Motivasi (X3)	0,449	7,537	0,000
Konstanta (b ₀)		0.033	

Sumber : Output SPSS yang Diolah, 2017

Hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari t-tabel atau t-hitung lebih kecil dari t-tabel. Hasil analisis juga menunjukkan dari kedua variabel yang berpengaruh, ternyata variabel motivasi

gait dan memuji para pegawai dan memberikan penghargaan bagi pegawai yang hasil kerjanya bagus, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai tersebut dan jawaban responden yang terting-

gi kedua adalah pada indikator ke 3 sebesar 37 responden atau 68,5 persen yaitu Pemimpin anda menetapkan tujuan-tujuan dan memberikan perintah-perintah setelah hal-hal itu didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahan.

Nitisemito (2002:183) mengemukakan "Lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan". Lingkungan kerja adalah tempat dimana para pegawai melakukan tugas dan segala aktivitas dan kewajibannya dalam suatu pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik mampu mempengaruhi semangat serta motivasi kerja karyawan sehingga mereka mampu bekerja dengan optimal.

Dari tabulasi jawaban responden memperlihatkan memperlihatkan bahwa dari ke 5 indikator pada variabel lingkungan kerja (X2) dengan frekuensi tertinggi yakni sebanyak 45 responden dengan besar persentasenya 83,3 persen pada indikator 3 mengenai Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai tersebut dan jawaban responden yang tertinggi kedua adalah pada indikator ke 2 sebesar 37 responden atau 68,5 persen yaitu Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan semangat kerja yang tinggi mampu meningkatkan kerja pegawai.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja). Hal ini dapat terlihat pada rekapitulasi jawaban Dari hasil dari ke 4 indikator pada variabel motivasi (X3) dengan frekuensi tertinggi yakni sebanyak 45 responden dengan besar persentasenya 83,3 persen pada indikator 3 menjalin hubungan kerjasama yang baik kepada semua karyawan dan pimpinan akan memotivasi untuk bekerja maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai tersebut dan

jawaban responden yang tertinggi kedua adalah pada indikator ke 2 sebesar 37 responden atau 68,5 persen yaitu merasakan aman saat menjalankan pekerjaan mampu memotivasi kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Frisilia runtuwene dengan judul "pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian daerah kabupaten minahasa selatan" Dalam kinerja ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Diperlukan dorongan yang kuat untuk memenuhi indikator kinerja tersebut agar mencapai hasil yang baik. Dorongan-dorongan disini merupakan motivasi kerja yang harus dimiliki oleh setiap pegawai. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Minahasa Selatan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dan didukung dengan data sekunder. Jenis data yang digunakan adalah data primer diperoleh dari hasil pengolahan data kuesioner dan data sekunder diperoleh dari pengolahan data dan observasi. Teknik analisis data dimulai dari penyebaran kuesioner kepada responden, kemudian pengolahan data dengan uji validitas, uji reliabilitas, Uji Korelasi Product Moment, kemudian Uji Signifikansi Koefisien Regresi Sederhana (Uji t), dan terakhir menarik kesimpulan. Berdasarkan uji korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, terbukti ada hubungan yang kurang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan pada persamaan korelasi yang memberikan hasil koefisien korelasi (r) sebesar 0,274. Tanda positif (+) yang diperlihatkan dari koefisien korelasi (r) menunjukkan bahwa meskipun tingkat korelasinya rendah, namun berhubungan positif yang artinya jika variabel motivasi kerja meningkat, maka akan diikuti oleh variabel kinerja pegawai dan sebaliknya oleh variabel kinerja pegawai dan sebaliknya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT.Gapura

Angkasa di Bandara International Sultan Hasanuddin Makassar. Mempunyai arti positif yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT.Gapura Angkasa di Bandara International Sultan Hasanuddin Makassar. Dapat dijelaskan bahwa apabila dengan adanya peningkatan gaya kepemimpinan dan variabel lainnya konstan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada PT.Gapura Angkasa di Bandara International Sultan Hasanuddin Makassar. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT.Gapura Angkasa di Bandara International Sultan Hasanuddin Makassar. Memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT.Gapura Angkasa di Bandara International Sultan Hasanuddin Makassar. Hal tersebut dapat dijelaskan apabila terjadi peningkatan lingkungan kerja dan variabel bebas lainnya konstan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada PT.Gapura Angkasa di Bandara International Sultan Hasanuddin Makassar. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT.Gapura Angkasa di Bandara International Sultan Hasanuddin Makassar. Memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT.Gapura Angkasa di Bandara International Sultan Hasanuddin Makassar. Hal tersebut dapat dijelaskan apabila terjadi peningkatan motivasi dan variabel bebas lainnya konstan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada PT.Gapura Angkasa di Bandara International Sultan Hasanuddin Makassar. Kontribusi Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap Kinerja pegawai pada PT.Gapura Angkasa di Bandara International Sultan Hasanuddin Makassar.

Disarankan untuk kepada pimpinan agar dapat menghargai, memuji dan memberikan penghargaan bagi pegawai yang hasil kerjanya bagus serta menetapkan tujuan, memberikan perintah setelah hal-hal itu didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahan ternyata mampu meningkatkan

kinerja pegawai pada PT. Gapura Angkasa di Bandara International Sultan Hasanuddin Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S Nitisemito, 2008, Manajemen Personalialia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Alex. S. Nitisemito, 2009, Manajemen Personalialia. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia
- Armstrong, Michael. 2009. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page: United Kingdom.
- Chandrashekar, KN., Muralidhara., (2009) Evidence of oxidative stress and mitochondrial dysfunctions in the testis of pre-pubertal diabetic rats. [Int J Impot Res] 2009 May-Jun; Vol. 21 (3), pp. 198-206
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Indeks : Jakarta
- Fuad, Mas'ud. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Dessler, Gary. 2009. Manajemen SDM buku 1. Jakarta : Indeks
- Gouzali Saydam, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I, Gunung Agung, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2006, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Cardoso Gomes, Faustino(2008), Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan keempat, Andi Offset, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta
- Harbani, Pasolong.2013. Kepemimpinan Birokrasi. Bandung : CV.Alfabeta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia pada Perusahaan*. Bandung:PT. Remaja Rosakarya.
- . 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama: Bandung.
- Marwansyah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Alfabeta : Ban-

- dung.
- Mashrukin dan Waridin. 2006. *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. EKOBIS Vol. 7 No. 2
- Mahsun Mohammad. 2006. *Penelitian Bahasa: Berbagai Tahapan Strategi, Metode, dan Teknik-Tekniknya*. Mataram: Dirjend Dikti.
- Nawawi, Hadari, 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Jogjakarta; Gadjah Mada University Press.
- Schultz, D., & Schultz, E. S. (2010). *Psychology and work today* (10 edition). New York: Pearson
- Okky Setiawan (2009) dengan judul penelitian "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Industri Pemasaran di Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah".
- Rivai, Veithzal. 2005. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen, 2006, *Perilaku Organisasi, Indeks*, Jakarta
- Robbins. Stephen. P dan Coulther Mary. 2010. *Manajemen. Edisi kesepuluh*. Jakarta. Erlangga
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sinambela, Poltak. Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutikno, M. S. 2014. *Metode dan Model-Model Pembelajaran: Menjadikan Proses Pembelajaran Lebih Variatif, Aktif, Inovatif, efektif, dan menyenangkan*. Mataram: Holistica
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Siswanto. 2006. *Pencairan Dana Kompensasi di Bekasi Rawan Keributan*, dalam <http://www.tempointeraktif.com/>, Selasa 18 Oktober 2009.
- Suwatno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung Penerbit : Alfabeta
- Sukmawati (2008) dengan judul *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pemberdayaan Sumberdaya Manusia, Motivasi, Komunikasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Wonogiri*.
- . 2009. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Kencana: Jakarta.
- . 2008. *Penilaian Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani S. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. PT Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Rajawali Pers PT Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Wibowo, 2011, *Manajemen Kinerja*. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. CV Alfabeta: Bandung.
- Vendy Aries Martcahyo (2010) dengan judul penelitian "Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Fumira Semarang".
- Yusuf, D., Rajindra, R., Kadir, H. A., Marwana, M., & Mutmainnah, M. (2018). *FIELD PERFORMANCE FAMILY PLANNING OFFICER*. *Jurnal Sinar Manajemen*, 5(1), 61-68.