



## PENGARUH MANAGEMENT SKILLS DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DOKTER RSUD PADANG PARIAMAN

Engga Lift Irwanto<sup>1</sup>, Mapeaty Nyorong<sup>2</sup>, Tri Niswati Utami<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Ilmu Kesehatan Masyarakat, Institut Kesehatan Helvetia, Medan  
Enggaliftdr999@gmail.com

### Abstrak

Kinerja seseorang yang rendah selain disebabkan oleh manajemen skill juga dapat disebabkan oleh motivasi pekerja yang rendah. Motivasi sendiri merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Adanya interaksi yang baik antar unit kelompok dapat menyebabkan motivasi kerja menjadi tinggi. Apabila motivasi tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Maka, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Management Skills dan Motivasi terhadap kinerja dokter di RSUD Padang Pariaman. Jenis penelitian yang dipergunakan yaitu analitik kuantitatif dengan rancangan crossectional, Populasi penelitian adalah seluruh Dokter RSUD Padang Pariaman sebanyak total 52 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Analisa data dilakukan dengan analisis univariat, bivariat dan multivariat. Hasil penelitian analisis chi square pada pendidikan diperoleh hasil dari 32 responden yang memiliki manajemen skill yang kurang baik dengan kinerja kurang baik yaitu 26 orang (81%) dengan  $p\text{-value} = 0,000$ . Pada variabel motivasi diperoleh hasil dari 15 responden dengan motivasi kurang baik dominan kinerja berada pada katagori kurang baik yaitu 12 orang (80%) dengan nilai  $p\text{-value} = 0,000$ . Hasil analisis multivariat menunjukkan variabel yang paling dominan adalah variabel manajemen skill dengan nilai ( $p=0,002$ ). Disarankan kepada pihak rumah sakit agar terus meningkatkan pelayanan yang baik dengan melakukan evaluasi kerja khususnya dokter dengan memperhatikan aspek manajemen skill dan meningkatkan motivasi dengan memberikan reward dan punishment agak kinerja yang dihasilkan bisa lebih baik.

**Kata Kunci:** Kinerja, Manajemen Skill, Motivasi

### Abstract

A person's low performance, apart from being caused by management skills, is also caused by low worker motivation. Motivation is a set of attitudes and values that influence individuals to achieve specific things according to individual goals. The existence of good interaction between groups can lead to high motivation. If motivation is high, then employee performance will increase. This study aims to analyze the effect of management skills and motivation on the performance of doctors at Padang Pariaman Hospital. The type of research used is quantitative analysis with a cross-sectional design. The population is all doctors at Padang Pariaman Hospital, 52 people. The sampling technique uses total sampling. Data analysis was performed using univariate, bivariate and multivariate analysis. The results of the chi square analysis research on education obtained results from 32 respondents who had poor management skills with poor performance, namely 26 people (81%) with  $p\text{-value} = 0.000$ . In the motivation variable, the results obtained from 15 respondents with poor motivation, the dominant performance was in the unfavorable category, namely 12 people (80%) with a  $p\text{-value} = 0.000$ . The results of the multivariate analysis showed that the most dominant variable was skill management with a value ( $p=0.002$ ). It is suggested to the hospital to continue to improve good service by conducting work evaluations, especially doctors by paying attention to aspects of skill management and increasing motivation by providing rewards and punishments rather the resulting performance can be better.

**Keywords:** Performance, Skill Management, Motivation

@Jurnal Ners Prodi Sarjana Keperawatan & Profesi Ners FIK UP 2023

✉Corresponding author :

Address : Jl. Kapten Sumarsono No.107, Helvetia

Email : Enggaliftdr999@gmail.com

## PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu institusi pelayanan bidang kesehatan yang sangat kompleks dan memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Rumah sakit juga mengalami peningkatan perkembangan dalam kemajuan teknologi, ilmu pengetahuan dan sistem informasi. Peningkatan ini berdampak pada persaingan antar rumah sakit, sehingga seluruh rumah sakit berlomba untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang nantinya akan diberikan kepada masyarakat. Saat ini sumber daya manusia merupakan suatu sumber daya yang sangat penting, agar dapat berfungsi secara optimal dalam suatu organisasi maka perlu diatur sedemikian rupa oleh pihak manajer agar dapat meningkatkan efektifitas organisasi. Hal ini dapat terlaksana melalui manajemen skill, manajemen skills sendiri bersifat invisible sehingga orang lain tidak dapat secara langsung melihatnya, hal ini dapat terlihat misalnya melalui kemampuan seseorang dalam beradaptasi atau kemampuan seseorang dalam memimpin. Manajemen skills bisa juga dikatakan sebagai keterampilan interpersonal, seperti kemampuan berkomunikasi dan bekerja sama dalam sebuah kelompok. Dengan manajemen skills seseorang akan memiliki keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan berbahasa, keterampilan berkelompok, memiliki etika dan moral, santun, dan keterampilan spiritual". Kenyataan tersebut menjadikan dukungan atas manajemen skill yang dimiliki karyawan akan mendukung upaya untuk memaksimalkan pencapaian kinerja dalam bekerja di perusahaan.

Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan dan tentunya hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja seorang. Apabila motivasi kerja seseorang bagus maka kinerja dari orang tersebut juga pasti akan bagus begitu juga sebaliknya. Disamping itu kinerja karyawan yang rendah juga disebabkan motivasi karyawan yang rendah. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Adanya interaksi yang baik antar kelompok dapat menyebabkan motivasi menjadi tinggi. Apabila motivasi tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Penurunan motivasi dan produktivitas kerja karyawan juga tercermin dari rendahnya tingkat kedisiplinan dari beberapa karyawan terhadap peraturan dan kebijaksanaan perusahaan serta minimnya partisipasi dari tiap karyawan untuk memajukan organisasi. Ditambah lagi dengan permasalahan seputar motivasi kerja internal yang belum efektif, adanya kerancuan pada deskripsi kerja dan kekurangakuratan dalam

evaluasi kerja yang dilakukan oleh sebagian penilai dapat semakin memicu lemahnya motivasi kerja yang sudah dimiliki oleh para karyawan tersebut.

RSUD Padang Pariaman adalah Rumah Sakit tipe-C dengan memberikan pelayanan Kesehatan spesialisik dan subspecialisik. Sebagai penyedia pelayanan kesehatan, juga harus mampu menjadi the best place work bagi pegawai, tempat yang menyenangkan bagi pelanggan termasuk sebagai tempat pendidikan, pelatihan dan penelitian yang berkualitas. Pada RSUD Padang Pariaman terdapat 52 orang dokter, yang mayoritas pegawai tersebut berasal dari Sumatera Barat dan bertempat tinggal Padang. Dalam pelaksanaan pelayanan, produktivitas pegawai yang baik sangat penting peranannya untuk mencapai tujuan instansi. RSUD Padang Pariaman memfasilitasi SDM yang terlatih untuk mendeteksi (mengenali) perubahan kondisi pasien memburuk dan mampu melakukan tindakan/ pelaksanaan early warning system (EWS). Maka pegawai harus mempunyai kemampuan untuk menciptakan pelayanan yang berkualitas dan mampu mengetahui akan kebutuhan pasien dengan menggunakan Standar Operating Procedure (SOP) dan pegawai harus diberi motivasi dalam memproduksi baik motivasi internal maupun eksternal.

Jumlah target pengembangan SDM pegawai pada tahun 2018 jumlah realisasi tidak sesuai dengan jumlah target yang harus dilaksanakan, dan juga tingkat pencapaian pengembangan pada pelayanan tahun 2019 mengalami penurunan pencapaian target, dan pada tahun 2020 juga mengalami penurunan target, maka dari hal ini dapat penulis pahami bahwa dari tahun 2019 - 2020 terjadi penurunan kinerja yang sangat tinggi dikarenakan manajemen pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan motivasi yang dimiliki oleh dokter. Selain itu penyebab penurunan kinerja yaitu karena factor motivator yang dimanifestasikan pada keberhasilan, penghargaan, tanggung jawab, pekerjaan dan peningkatan diri serta yang paling penting yaitu motivasi dan kemampuan dokter tersebut. Berdasarkan hasil pengamatan penulis terhadap kinerja dokter di RSUD Padang Pariaman bahwa kinerja dokter belum dapat dikatakan efisien dan kualitas pelayanan yang kurang maksimal dari dokter yang beberapa kali menjadi keluhan pasien, ini dibuktikan dengan jam datang dan pulang tidak tepat, meninggalkan ruangan saat jam kerja, kurang inisiatif melakukan pendekatan kepada pasien bahkan tugas merawat sepenuhnya dilimpahkan ke perawat yang bertugas. Ini semua merupakan permasalahan dari kinerja dokter. Permasalahan tersebut di atas dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah manajemen skills dan motivasi kerja dokter, sehingga

berimplikasi pada kinerja mereka yang juga berdampak pada kinerja Rumah Sakit tersebut.

Adanya perilaku dokter yang berimplikasi pada kinerja yang buruk diduga karena kurangnya motivasi kerja atau kesadaran dari para dokter untuk dapat bekerja lebih baik, atau bahkan bisa jadi karena diakibatkan tidak adanya komunikasi serta pengawasan yang baik dari pihak atasan atau bahkan karena dokter memiliki tanggung jawab lain diluar rumah sakit, dimana rata-rata dari mereka memiliki klinik dan tempat praktik sendiri sehingga mereka kurang fokus bekerja dirumah sakit. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Management Skills dan Motivasi Terhadap Kinerja Dokter RSUD Padang Pariaman”.

**METODE**

1. Analisa Univariat

Analisa univariat bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian. Pada umumnya, dalam analisis ini hanya menghasilkan distribusi frekuensi dan presentase dalam tiap variable.

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P : Persentase

f : Frekuensi yang diamati

N : Jumlah Responden

2. Analisa Bivariat

Apabila telah dilakukan analisis univariat tersebut diatas, hasilnya akan diketahui karakteristik atau distribusi setiap variable, dan dapat dilanjutkan analisis Bivariat. Analisis bivariat dilakukan terhadap 2 variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi. Analisa bivariat merupakan analisis dari variabel merupakan independen yang diduga mempunyai hubungan dengan variable dependen. analisa yang digunakan adalah tabulasi silang untuk menguji hipotesa dilakukan analisa statistic dengan menggunakan uji statistic, *Chi Square* dengan menggunakan uji statistic, *Confident Interval* (CI) adalah 95% diolah dengan menggunakan program computer SPSS for Window versi 18.

Data masing-masing sub variabel di masukkan kedalam tabel kemudian tabel-tabel tersebut dianalisa untuk membandingkan antara nilai P Value dengan 0,005, selanjutnya menurut Hastono dapat ditarik suatu kesimpulan.

3. Analisa Multivariat

Analisis multivariat dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat atau secara

bersamaan terhadap variabel terikat menggunakan uji statistik regresi linier. Penentuan variabel yang paling dominan dilakukan dengan melalui nilai *odds ratio* (PR), variabel yang mempunyai OR tertinggi maka disebut sebagai variabel dominan berpengaruh terhadap kepuasan pasien. Rumus multivariat yang digunakan adalah : (41).

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja dokter

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$  = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = *Management skills*

X<sub>2</sub> = Motivasi

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Univariat**

Analisa yang dilakukan menganalisis tiap variabel dari hasil penelitian. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menjelaskan/mendeskripsikan karakteristik masing-masing variabel yang diteliti.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja

No	Kinerja	f	Persentase
1	Kurang Baik	30	58
2	Baik	22	42
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100</b>

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 52 responden dapat dilihat bahwa responden dengan kinerja kurang baik yaitu 30 orang (58%) dan responden dengan kinerja baik yaitu 22 orang (42%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Manajemen Skill

No	Manajemen Skill	f	Persentase
1	Kurang	32	62
2	Baik	20	38
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100</b>

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 52 responden dapat dilihat bahwa responden dengan manajemen skill kurang yaitu 32 orang (62%) dan responden dengan manajemen skill baik yaitu 20 orang (38%).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi

No	Motivasi	f	Persentase
1	Kurang Baik	15	29
2	Baik	37	71
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100</b>

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 52 responden dapat dilihat bahwa responden dengan motivasi kurang baik yaitu 15 orang (29%) dan responden dengan motivasi baik yaitu 37 orang (71%).

**Analisis Bivariat**

Tabel 4. Hubungan Manajemen Skill Dengan Kinerja

No	Manajemen Skill	Kinerja				Jumlah		p (value)
		Kurang Baik		Baik				
		f	%	f	%	f	%	
1	Kurang Baik	26	81	6	19	32	100	0,000
2	Baik	4	20	16	80	20	100	
<b>Total</b>		<b>30</b>		<b>22</b>		<b>52</b>		

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 32 responden yang memiliki manajemen skill yang kurang baik dengan kinerja kurang baik yaitu 26 orang (81%) dan dari 20 responden yang memiliki manajemen skill yang baik dengan kinerja baik yaitu 16 orang (80%). Berdasarkan hasil analisis uji statistik *Continuity Correction* diperoleh nilai  $p\text{-value} = 0,000 < \alpha 0,05$ , yang artinya ada hubungan antara manajemen skill dengan kinerja di RSUD Padang Pariaman.

Tabel 5. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja

No	Motivasi	Kinerja				Jumlah		p (value)
		Kurang Baik		Baik				
		f	%	f	%	f	%	
1	Kurang Baik	12	80	3	20	15	100	0,000
2	Baik	18	49	19	51	37	100	
<b>Total</b>		<b>30</b>		<b>22</b>		<b>52</b>		

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 15 responden dengan motivasi kurang baik dominan kinerja berada pada katagori kurang baik yaitu 12 orang (80%) dan dari 37 responden yang memiliki motivasi baik dominan kinerja berada pada katagori baik juga yaitu 19 orang (51%). Berdasarkan hasil analisis uji statistik *Continuity Correction* diperoleh nilai  $p\text{-value} = 0,000 < \alpha 0,05$ , yang artinya ada hubungan antara motivasi dengan kinerja di RSUD Padang Pariaman.

**Analisis Multivariat**

Tabel 6. Case Processing Summary

No	Motivasi	Cases				Total	
		Valid		Missing			
		N	Percent	N	Percent	N	Percent
	Kinerja	55	100 %	0	.0%	55	100 %
		55	100 %	0	.0%	55	100 %

Tabel 7. Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	.12	.81	.42	.305	52
Residual	-.811	.877	.000	.395	52
Std. Predicted Value	-.986	1.273	.000	1.000	52
Std. Residual	-2.012	2.176	.000	.980	52

Tabel 8. *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

	Unstandardized Residual
N	50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean .0000000 Std. Deviation .39511520
Most Extreme Differences	Absolute .202 Positive .191 Negative -.202
Test Statistic	.202
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig (2-Tailed)  $0,000 < 0,05$  yang berarti data terdistribusi normal.

Tabel 9. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 <sup>a</sup>	.008	.347	.403

- a. Predictors: (Constant), Manajemen Skill dan Motivasi
- b. Dependent Variable: Kinerja

- 1) Nilai R sebesar 0,610 menunjukkan bahwa korelasi antara variabel dependen (Kinerja) dengan variabel independen (Manajemen Skill dan Motivasi) adalah kuat.
- 2) R Square 0,008 berarti variabel independen (Manajemen Skill dan Motivasi) memberikan kontribusi hubungan sebesar 42,10% terhadap variabel dependen (Kinerja).

Tabel 10. Anova<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.730	2	2.365	14.556	.000 <sup>b</sup>
	Residual	7.962	49	.162		
	Total	12.692	51			

- a. Dependent Variable: Kinerja
- b. Predictors: (Constant), Manajemen Skill dan Motivasi.

Uji anova dapat digunakan untuk menguji adanya perbedaan antara beberapa sampel juga dapat digunakan juga untuk menguji adanya hubungan atas suatu perlakuan terhadap subyek penelitian. Berdasarkan hasil penelitian didapat Nilai F hitung diperoleh adalah 14.556 dengan signifikan 0,000. Dengan probabilitas 0,000 < dari 0,05 (p=0,05) maka secara serempak (Uji F) terdapat hubungan variabel independen Manajemen Skill dan Motivasi) terhadap variabel dependen (Kinerja).

Tabel 11. Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 <sup>a</sup> Managemen_Skill	2.684	.737	13.262	1	.000	14.647
Motivasi	.722	.851	.721	1	.003	2.060
Constant	-1.934	.751	6.631	1	.010	.145

a. Variable (s) entered on step 1: Manajemen Skill dan Motivasi.

Hasil analisis nilai p value variabel manajemen skill (0.000), motivasi (0.003) sehingga masuk ke uji multivariat karena memiliki p value < 0,25

Tabel 12. Hasil Uji Kandidat

Variabel	P Value	Keterangan
Manajemen skill	0.009	Masuk Model Multivariat
Motivasi	0.003	Masuk Model Multivariat

**Pengaruh Manajemen Skill dan Motivasi terhadap Kinerja**

Pengaruh manajemen skill dan motivasi terhadap Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 12. Pengaruh Manajemen Skill dan Motivasi terhadap Kinerja

No	Variabel	B	Sig.	Exp p (B)	95% C.I.for EXP(B)	
					Lower	Upper
1	Manajemen skill	1,679	0,002	5,363	1,665	17,268
2	Motivasi	1,432	0,005	4,186	1,382	12,679
	Constant	3,111				

Hasil analisis multivariat pada tabel 12 menunjukkan bahwa variabel Manajemen skill (p=0,002), Motivasi (p=0,005), berpengaruh dengan kinerja dengan nilai p < 0,05.

Berdasarkan hasil uji regresi linier tersebut, maka dapat dibuat model persamaan regresi untuk mengidentifikasi probabilitas kinerja dokter di RSUD Padang Pariaman sebagai berikut :

$$P = \frac{1}{1 + e^{-(a + (X_1) + (X_2))}}$$

$$P = \frac{1}{1 + e^{-3.111 + 1.679 + 1.432}}$$

Keterangan:  
 P : Kinerja .  
 X<sub>1</sub> : Manajemen skill , koefisien regresi 1,679  
 X<sub>2</sub> : Motivasi, koefisien regresi 1,432  
 e : Bilangan alamiah 2,71828

Dari persamaan diatas diketahui manajemen skill dan motivasi dengan probabilitas 13,42% memiliki kinerja yang baik di RSUD Padang Pariaman. Dari kedua variabel independen maka dapat dilihat bahwa manajemen skill adalah varibel yang paling dominan mempengaruhi kinerja dokter.

**SIMPULAN**

Berdasarkan penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hipotesis Ha diterima dan H0 ditolak yang artinya ada pengaruh *manajemen skill* dengan kinerja di RSUD Padang Pariaman, hal tersebut karena *manajemen skill* merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam menghasilkan kinerja yang baik, tanpa manajemen skill maka kinerja yang dihasilkan akan menjadi tidak optimal. Saat seseorang memiliki skill yang baik maka dia akan bekerja sesuai dengan harapan. Dalam bekerja apabila terdapat skill atau keterampilan maka ini menjadi bekal seseorang untuk menjalani pekerjaan sehingga memudahkan seseorang tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan.
2. Hipotesis Ha diterima dan H0 ditolak maka ada pengaruh motivasi dengan kinerja di RSUD Padang Pariaman, dengan adanya motivasi yang baik dalam diri seseorang maka dia akan bekerja dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang memuaskan sehingga untuk mendapatkan kinerja yang baik dibutuhkan motivasi yang kuat. Memiliki motivasi akan mendorong seseorang aktif menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang diemban. Seorang yang termotivasi akan mempunyai kepuasan kerja dan performa tinggi, serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil

3. Hasil analisis multivariat dari hasil regresi linier menunjukkan variabel yang paling dominan adalah manajemen skill hal tersebut ditunjukkan dari perolehan nilai p-value yang paling kecil antara manajemen skill dan motivasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Maak YY, Fanggidae RE, Nursiani NP. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Surya Batara Mahkota Kupang. *J Manaj.* 2021;2(2):159–68.
- Novitasari A, - D. Hubungan Self Assessment Dengan Kompetensi Klinik Mahasiswa Kedokteran. *MAGNA MEDICA Berk Ilm Kedokt dan Kesehat.* 2016;1(2):127.
- Fitzgerald JT, White CB, Gruppen LD. A longitudinal study of self-assessment accuracy. 2003;645–9.
- Baxter P, Norman G. Self-assessment or self deception? A lack of association between nursing students' self-assessment and performance. *J Adv Nurs.* 2011;67(11):2406–13.
- Tsai ST, Ho YC, Tsai CL, Yang SF, Lai YL, Lee SY. Evaluation of students' self-assessment performance in preclinical endodontic training by means of rubrics and a 3D printed model. *J Formos Med Assoc.* 2022;121(11):2203–10
- Purwati S, Muttaqiyathun A. Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Anindya Mitra Internasional Yogyakarta. Vol. 1, *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis.* 2011. p. 70.
- Salem G, Dkk. Kemampuan Kerja (Work Ability), Individual And Lifestyle Aspect Among Zagazig University Employees Egyption. *Jurnal Occupation Media.* 2017;41(2):205–2016.
- Umar, Husein. *Metode Riset Komunikasi Organisasi.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2012
- Hamida, Sri Palupi. *Peningkatan Soft Skills Tanggung Jawab dan Disiplin Terintegrasi Melalui Pembelajaran Praktik Patiseri.* Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta. 2012
- Nursalam. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan:* Jakarta: Medika Salemba; 2010.