

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN TERHADAP KINERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA BEKASI

Kiki Deniati¹, Putri Yanti²

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Medistra Indonesia
Email: bundacadir@gmail.com

² Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Medistra Indonesia
Email: putriyanti338@gmail.com

ABSTRACT: STYLE OF LEADERSHIP TO THE PERFORMANCE OF NURSES IN THE INPATIENT WARD OF THE GENERAL HOSPITAL IN THE CITY OF BEKASI

Background: Leadership is the ability to influence people by setting goals for direction/command and motivation to work. The activities of leaders will show the pattern of leadership style applied in an organization can create a positive work effectiveness for members. Various kinds of leadership style of the head of the room is divided into 3 the leadership, authoritarian, democracy and laissez faire, the style of leadership applied will affect the performance of nurses.

Methods: This research uses analytic survey research design using cross-sectional approach. Population of 67 respondents with a sample of 60 respondents. Sampling technique using simple random sampling. Univariate and bivariate data analysis.

Result: Univariate based research result, showed that leadership style of the majority of the head of democratic leadership style as much as 47 (78,3%) respondents. The performance of nurse implementers of the majority performs as much as 43 (71.7%). Bivariate analysis using chi square. The result showed (p value =0.000 $\alpha=0.05$).

Conclusion: significant relationship between leadership style and nurse performance.

Keywords: Style of leadership, performance, nurse

INTISARI: HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN TERHADAP KINERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA BEKASI

Pendahuluan: Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang-orang dengan menetapkan tujuan memberi pengarahan /perintah dan motivasi untuk bekerja. Aktivitas pemimpin akan menunjukkan pola gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat menciptakan efektivitas kerja yang positif bagi anggota. Macam-macam gaya kepemimpinan kepala ruangan terbagi menjadi 3 yaitu kepemimpinan otoriter, demokratis dan laissez faire (bebas tindak), gaya kepemimpinan yang diterapkan akan berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Metode: Penelitian ini menggunakan desain penelitian *Survey Analitik* dengan menggunakan pendekatan cross-sectional. Populasi sebanyak 67 responden dengan sampel 60 responden. Teknik sampling menggunakan Simple Random Sampling. Analisa data Univariat dan Bivariat.

Hasil: Hasil penelitian berdasarkan univariat, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala ruangan mayoritas bergaya kepemimpinan demokratis sebanyak 47 (78,3%). Kinerja perawat pelaksana mayoritas berkinerja baik sebanyak 43 (71.7%). Analisa bivariat menggunakan *chi square*. Hasil penelitian menunjukkan ($p\ value = 0.000$ $\alpha = 0.05$).

Kesimpulan: Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja, Perawat.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi di dalam sebuah Rumah Sakit dari beberapa faktor dengan salah satunya yaitu tingkat sumber daya manusia termasuk seorang perawat, selain itu pemimpin juga merupakan suatu faktor yang sangat berpengaruh terhadap aktivitas bawahannya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan suatu pencapaian yang di tuju (Mulyana, 2013; Tribhuwana & Malang, 2018).

Berdasarkan hasil data sistem informasi organisasi profesi perawat yaitu PPNI jumlah perawat di indosnesia yang mendaftarkan sampai bulan april 2017 adalah 359.339 orang perawat. Berdasarkan rekapitulasi BPPSDMK per Desember 2016 adalah 296.876 orang perawat, data tersebut berdasarkan rekapitulasi akhir tahun 2016 melalui sistem informasi BPPSDMK yang terkumpul di berbagai fasilitas pelayanan kesehatan diantaranya Puskesmas, Rumah Sakit pemerintah, dan beberapa Rumah Sakit Swasta (Infodatin, 2017).

Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang-orang dengan menetapkan tujuan, memberi pengarahan/perintah dan motivasi sehingga secara operasional tujuan tercapai dan meningkatkan keberadaan organisasi, hasil pengaruhnya akan ditandai adanya kemauan staf yang bekerja dengan

sukarela (Noyita, 2013; Anwar, 2016).

Aktivitas pemimpin akan menunjukkan pola gaya kepemimpinan yang di terapkan dalam suatu organisasi yang ia bawahi. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang di rancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu, untuk mencapai suatu tujuan dan gaya tersebut dapat digunakan oleh pemimpin untuk menilai staf atau bawahannya. Masing-masing gaya kepemimpinan memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya (Ariesta & Rahardjo; 2014; Syaifudin dkk, 2017).

Macam gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan efektivitas kerja yang positif bagi anggota. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka anggota akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya (Reza & Dirgantara, 2010; Sari & Zainaro, 2018).

Macam-macam gaya kepemimpinan kepala ruangan menurut Gillies (1996) yaitu, gaya otoriter, demokratis, partisipatif dan *laissez faire* (bebas tindak), dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin berpengaruh terhadap kinerja perawat. Kinerja perawat

merupakan aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang tugas dan tanggung jawab dalam rangka pencapaian tujuan tugas dan sasaran suatu organisasi dalam memberikan asuhan keperawatan. Keberhasilan dalam pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja seorang perawat (Hesselbein & Goldsmith; 2013; Sari & Zainaro, 2018).

Kinerja dalam sebuah organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia yang ada baik pimpinan atau pekerja. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Baik dari faktor dalam diri sendiri, gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh salah satu kepala ruangan adalah gaya kepemimpinan demokratis, dari gaya kepemimpinan yang diterapkan mempengaruhi kinerja perawat yang bekerja dalam memberikan pelayanan keperawatan yang konstan dan terus menerus selama 24 jam kepada pasien setiap hari, sehingga memberikan gambaran baik buruknya kinerja seorang perawat dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala ruangan (Nitasari & Lataruva, 2012; Zainaro dkk, 2017).

Kemenkes 2009 menyebutkan bahwa kinerja dalam pelayanan kesehatan belum memadai. Hal ini disebabkan oleh jumlah tenaga kesehatan dengan jumlah penduduk masih rendah.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian *deskriptif analitik*, dengan pendekatan *cross sectional* dimana penelitian ini dilakukan dalam satu waktu. Populasi pada penelitian ini adalah perawat pelaksana di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah kota bekasi sebanyak 67

Untuk itu pada tahun 2010 sampai 2020, perawat dituntut untuk mampu memberikan pelayanan profesional berdasarkan standar global, artinya perawat harus bersaing dengan munculnya rumah sakit swasta dengan segala kompetisinya, dimana perawat dapat meningkatkan mutu pelayanan, meningkatkan profesionalisme kerja, memperbaiki dan menyempurnakan sistem pelayanan yang lebih efektif (Wulansari, 2015; Raodhah dkk, 2017).

Dari studi pendahuluan yang dilakukan peneliti di Rumah Sakit Umum daerah Kota Bekasi Rabu 2 Mei 2018, bahwa jumlah perawat di 4 ruangan di Gedung E terdapat 80 perawat pelaksana, dan jumlah ruangan dari 4 ruangan terdapat 36 ruangan, hasil wawancara dengan salah satu kepala ruangan bahwa gedung E baru beroperasi pada bulan Desember 2017, sehingga sistem manajemen nya masih dalam tahap penyesuaian untuk di terapkan di masing-masing ruangan, salah satu kepala ruangan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis untuk mempengaruhi kinerja perawat yang berada diruangannya.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi Tahun 2018.

responden. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah dengan *simple random sampling* yaitu metode pengambilan sampel secara acak sederhana. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini perawat pelaksana di ruang rawat inap, bersedia menjadi responden,

maka sampel sebanyak 60 responden. Waktu penelitian ini dilakukan pada tanggal 12-25 juni 2018.

Alat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner modifikasi yang terdiri dari data demografi (usia, jenis kelamin, status kepegawaian, pendidikan terakhir, lama kerja,), 15 item pernyataan variabel independen yaitu gaya kepemimpinan kepala ruangan, dan 9 pernyataan variabel dependen

yaitu kinerja perawat dalam bentuk *skala likert*.

Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa univariat untuk mengetahui distribusi frekuensi variabel yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan kepala ruangan dan kinerja perawat pelaksana. analisa bivariat menjelaskan hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat pelaksana. uji statistik yang digunakan yaitu *uji chi square*.

HASIL

1. Analisa Univariat

Tabel 1

Distribusi Frekuensi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin,Usia , Pendidikan, Lama Kerja.

Karakteristik Responden	Frekuensi (F)	Presentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	9	15.0
Perempuan	51	85.0
Total	60	100,0
Usia		
20-30 tahun	36	58.3
31-40 tahun	16	26.7
41-50 tahun	6	10.0
51-60 tahun	3	5.0
Total	60	100,0
Pendidikan		
SPK	2	3.3
D3	40	66.7
S1	7	11.7
NERS	11	18.3
Total	60	100,0
Lama Kerja		
<1th	12	20.0
1-5th	19	31.7
6-10th	16	26.7
11-15th	3	5.0
16-20th	4	6.7
21-25th	3	5.0
26-30th	3	5.0
Total	60	100,0

Sumber : Kuisisioner Karakteristik Responden, 2018

Berdasarkan tabel 1 responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebagian besar sebanyak 51

responden (85.0%), dan berusia 20-30 tahun yaitu sebanyak 36 responden (58.3%), berpendidikan D3 yaitu sebanyak 40 responden (66.7%), dengan lama kerja 1-5th yaitu sebanyak 19 responden (31.7%)

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan kepala ruangan

Gaya Kepemimpinan	Frekuensi (F)	Presentase (%)
Otoriter	13	21.7
Demokrasi	47	78.3
Laissez faire	0	0
Total	60	100,0

Sumber : Kuisisioner Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan 2018.

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui dari 60 responden bahwa gaya kepemimpinan yang di terapkan diruangan terbanyak gaya kepemimpinan demokratis yaitu 47 responden (78.3%).

Tabel 3
Distribusi Frekuensi kinerja perawat pelaksan

Kinerja Perawat	Frekuensi (F)	Presentase (%)
Baik	43	71.7
Kurang baik	17	28.3
Tidak Baik	0	0
Total	60	100,0

Sumber : Kuisisioner Kinerja Perawat, 2018.

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui dari 60 responden mayoritas perawat berkinerja baik yaitu 43 responden (71.7%).

2. Analisa Bivariat

Tabel 4
Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi Tahun 2018

Gaya Kepemimpinan	Kinerja perawat				Total		p value
	kurang baik		Baik				
	f	%	F	%	F	%	
Otoriter	13	21,67	1	1,66	14	23,33	0.000
Demokratis	4	6,67	42	70	46	76,67	
Total	17	28,34	43	71,66	60	100	

Sumber : Data Kuisisioner Gaya Kepemimpinan & Kinerja Perawat pelaksana,2018.

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa 60 dengan gaya kepemimpinan otoriter dengan kinerja kurang baik sebanyak 13 responden (21,67%) dan berkinerja baik 1 responden (1,66%), dan gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja kurang baik sebanyak 17 responden (28,34%) dan yang berkinerja baik sebanyak 43 responden (71,66%).

PEMBAHASAN

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji chi square diperoleh diperoleh p value ($0.000 < \alpha (0.05)$) maka dapat disimpulkan maka H_0 ditolak, dimana hasil menunjukkan bahwa ada hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit umum Daerah Kota Bekasi Tahun 2018. Kekuatan hubungan dengan korelasi kuat dengan nilai $r=0,620$ karena berada pada interval $r=0,5-0,75$. Dari data yang didapatkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan demokrasi dimana sebanyak 78,3% responden memilih gaya kepemimpinan demokrasi dengan kinerja yang baik sebanyak 28.3%.

Dari hasil analisa peneliti bahwa gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja kurang baik sebanyak 4 responden (6,67%) dan yang memilih gaya kepemimpinan otoriter dengan kinerja baik sebanyak 1 responden (1,66%), menurut peneliti hal ini di sebabkan karena faktor dari tingkat pendidikan perawat dan juga lama kerja perawat tersebut dimana perawat yang kinerja kurang baik dan baik dengan gaya kepemimpinan demokratis dan otoriter tersebut dengan lama kerja hanya < 1 tahun dan dengan tingkat pendidikan yaitu SPK dan D3. Hal ini sesuai dengan teori bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat

Berdasarkan hasil perhitungan statistic menggunakan uji *chi square*, diperoleh *p-value* sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah kota bekasi tahun 2018.

yaitu faktor internal dan eksternal. Dimana faktor internal tersebut terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja serta latar belakang budaya, dan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja perawat yaitu lingkungan, keinginan pasien, pesaing, kondisi ekonomi, kebijakan organisasi, kepemimpinan, rekan kerja dan pengawasan⁵.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan sebuah penelitian *crosssectional* dengan memberikan kuisisioner kepada perawat pelaksana untuk melihat gaya kepemimpinan kepala ruangan yang diterapkannya.

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan⁷. Menurut Lippits & White gaya kepemimpinan terbagi menjadi 3 yaitu otoriter, demokrasi, *laissez Faire*.⁶ Gaya kepemimpinan otoriter berpusat pada pemimpin/manajer (*leader/centered*). Manajer / pimpinan merasa lebih mengetahui dan lebih mampu dari pada bawahannya/perawat pelaksana. Gaya kepemimpinan demokrasi merupakan kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta kemampuan menghargai sifat dan kemampuan setiap staf (Kontesa, 2014). Gaya

kepemimpinan *laissez faire* tidak berpusat pada pimpinan atau anggota (*non centered style*). Membiarkan segala sesuatu berjalan sendiri sesuai kehendak masing-masing.

Kinerja perawat merupakan aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang tugas dan tanggung jawab dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi dalam memberikan asuhan keperawatan. Keberhasilan dan pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja para perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Kepala ruangan keperawatan mempunyai tanggung jawab menggerakkan perawat pelaksana⁴.

Menurut analisa peneliti banyak perawat pelaksana yang kinerjanya baik dengan gaya

kepemimpinan demokratis diterapkan oleh kepala ruangan, karena didalam gaya kepemimpinan demokratis ini kepala ruangan akan memberikan kesempatan kepada perawat pelaksana untuk memberikan pendapatnya dan mendiskusikan suatu masalah dengan bersama - sama. Perawat pelaksana akan merasa dihargai karena pendapatnya di terima dan didengarkan oleh kepala ruangan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hutahaen (2009), yang mengidentifikasi gaya kepemimpinan kepala ruangan dan pengaruh semangat kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Pusat Adam Malik Medan. Dari hasil yang diperoleh, didapatkan gaya kepemimpinan yang sering dipakai kepala ruangan adalah demokrasi. Dimana semangat kerja perawat pelaksana tinggi dengan gaya kepemimpinan demokrasi .

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang “ Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi tahun 2018” dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Distribusi frekuensi gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala ruangan di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum daerah Kota Bekasi tahun 2018 dari 60 responden (100.0%) terbanyak memilih gaya kepemimpinan demokratis sebanyak 46 responden (76,67%).

2. Distribusi frekuensi kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum daerah Kota Bekasi tahun 2018 dari 60 responden (100.0%) terbanyak memiliki kinerja dengan kategori “Baik” yaitu sebanyak 43 responden (71,66%).

3. Hasil *p value* = 0.000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0.05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak, artinya ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi Tahun 2018.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar, K. (2016). *Manajemen Keperawatan Dan*

Prospektifnya. Jakarta: Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia.

- Ariesta, R., & Rahardjo, M. (2014). *ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN Studi pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Hesselbein, F., & Goldsmith, M. (2013). *The leader of the future 2*. Elex Media Komputindo.
- Infodatin Perawat (2017). Pdf. Retrieved From [Http://Www.Depkes.Go.Id/Resources/Download/Pusdatin/Infodatin/Infodatin Perawat 2017.Pdf](http://www.depkes.go.id/resources/download/pusdatin/infodatin/infodatin-perawat-2017.pdf).
- Markus, H. (2017). Hubungan Persepsi Perawat Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rs Pku Muhammadiyah Bantul.
- Mulyana, D. S. (2013). Analisis penyebab insiden keselamatan pasien oleh perawat di unit rawat inap rumah sakit X Jakarta. *Universitas Indonesia*.
- Nitasari, R. A., & Lataruva, E. (2012). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Noyita, E. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Gici Group Batam* (Doctoral dissertation, Universitas Terbuka).
- Nursalam. (2008). *Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Raodhah, S., Nildawati, N., & Rezky, R. (2017). Hubungan Peran Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Syekh Yusuf Kabupaten Gowa. *Al-Sihah: The Public Health Science Journal*, 9(1).
- REZA, R. A., & Dirgantara, I. (2010). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Setiawan Afif, Dkk. (2015). Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Ruang Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rsjd Dr.Rm. Soedjarwadi.
- Sari, R. M., & Zainaro, M. A. (2018). *MOTIVASI PERAWAT DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP RONDE KEPERAWATAN. HOLISTIK JURNAL KESEHATAN*, 12(4).
- Syaifudin, A., Adinatha, N. N. M., Gaya, H., Kepala, K., Dengan, R., & Perawat, K. (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kinerja

Perawat Pelaksana Di Rumah
Sakit Umum Daerah Ra
Soewondo Pati.

Tribhuwana, U., & Malang, T.
(2018). Nursing News Volume
3, Nomor 1, 2018, 3,358-
368.

Wulansari, T. (2015). Studi
Deskriptif Implementasi
Program Posyandu Lanjut
Usia di RW IV Kelurahan
Tanah Kali Kedinding
Kecamatan Kenjeran
Surabaya. *Jurnal Kebijakan
dan Manajemen Publik
Universitas Airlangga*, 3(1),
51-60.

Zainaro, M. Arifki, Usastiawaty Cik
Ayu Saadiyah Isnainy, Prima
Dian Furqoni, and Kiramah
Wati. "PENGARUH MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA
PERAWAT PELAKSANA DI
RUANG RAWAT INAP RUMAH
SAKIT UMUM DAERAH
ALIMUDDIN UMAR
KABUPATEN LAMPUNG BARAT
TAHUN 2017." *HOLISTIK
JURNAL KESEHATAN* 11, no.
4 (2017).