

Gambaran Kinerja Manajemen Dan Komunikasi Organisasi Di Bagian Administrasi Umum Rsi Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2025

Rahmatul Azizah¹⁾, Silvia Adi Putri²⁾, Erpida Wati³⁾

¹⁾Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, Sumatera Barat, Indonesia,
rahmatulazizah95@gmail.com

²⁾Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, Sumatera Barat, Indonesia,
silviaadiputri86@gmail.com

ABSTRAK : Kinerja manajemen dan komunikasi organisasi merupakan aspek penting dalam mendukung kelancaran pekerjaan administrasi di rumah sakit. Berdasarkan observasi awal, masih ditemukan kendala dalam penyelesaian pekerjaan, pencapaian target, penyampaian informasi, dan koordinasi antarpegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kinerja manajemen dan komunikasi organisasi di Bagian Administrasi Umum RSI Ibnu Sina Padang Panjang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif. Data diperoleh menggunakan analisis univariat. Pengumpulan data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Penelitian dilakukan di RSI Ibnu Sina Padang Panjang pada bulan November 2025 sampai Maret 2026. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Bagian Administrasi Umum sebanyak 11 orang dengan teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Kinerja manajemen diukur berdasarkan enam indikator, sedangkan komunikasi organisasi berdasarkan faktor personal, lingkungan, dan hubungan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kinerja manajemen dalam kategori kurang baik, yaitu sebanyak 7 responden (63,6%), sedangkan 4 responden (36,4%) berada dalam kategori baik. Pada variabel komunikasi organisasi, sebanyak 6 responden (54,5%) berada dalam kategori kurang baik dan 5 responden (45,5%) berada dalam kategori baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja manajemen dan komunikasi organisasi masih perlu ditingkatkan, terutama dalam penyelesaian pekerjaan sesuai target, ketepatan waktu, pemanfaatan sumber daya, penyampaian informasi, dan koordinasi antarpegawai.

Kata Kunci: *Kinerja Manajemen, Komunikasi Organisasi, Administrasi Umum*

ABSTRACT: *Management performance and organizational communication are essential aspects in supporting the effective implementation of administrative work in hospitals. Based on preliminary observations, several challenges were identified in terms of task completion, target achievement, information delivery, and coordination among employees. This study aimed to describe the management performance and organizational communication in the General Administration Department of RSI Ibnu Sina Padang Panjang. This study employed a quantitative approach with a descriptive research design. Data were analyzed using univariate analysis and collected through questionnaires distributed to the respondents. The study was conducted at RSI Ibnu Sina Padang Panjang from November 2025 to March 2026. The study population consisted of all 11 employees in the General Administration Department, and a total sampling technique was employed. Data were collected using a structured questionnaire. Management performance was measured based on six indicators, while organizational communication was assessed based on personal, environmental, and*

relational factors. The findings revealed that most respondents had management performance categorized as poor, comprising 7 respondents (63.6%), while 4 respondents (36.4%) were categorized as having good performance. Regarding organizational communication, 6 respondents (54.5%) were categorized as poor, whereas 5 respondents (45.5%) were categorized as good. These findings indicate that management performance and organizational communication still require improvement, particularly in completing tasks according to established targets, ensuring timeliness, optimizing resource utilization, enhancing information delivery, and strengthening coordination among employees.

Keywords: Management Performance, Organizational Communication, General Administration

A. PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan kesehatan yang memiliki sistem pengelolaan kompleks dalam mendukung penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat. Keberhasilan rumah sakit tidak hanya dipengaruhi oleh kualitas pelayanan medis, tetapi juga oleh efektivitas pengelolaan administrasi dan manajemen organisasi. Salah satu bagian yang berperan penting dalam mendukung operasional rumah sakit adalah Bagian Administrasi Umum yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan dokumen, pelaporan, pengarsipan, koordinasi kegiatan, serta mendukung kelancaran administrasi antarunit.

Kinerja manajemen menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan organisasi karena berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan. Menurut Bernardin & Russell dalam Amrulloh & Mutamimah (2025) kinerja dapat dinilai melalui beberapa aspek yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kemandirian, dan hubungan antarpribadi. Aspek tersebut menggambarkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Selain kinerja manajemen, komunikasi organisasi juga memiliki peranan penting dalam mendukung efektivitas pekerjaan. Komunikasi organisasi merupakan proses pertukaran informasi antaranggota organisasi yang bertujuan menciptakan pemahaman bersama dalam pelaksanaan tugas. Ariani (2018) menjelaskan bahwa komunikasi organisasi dipengaruhi oleh faktor personal, lingkungan, dan hubungan. Komunikasi yang berjalan efektif dapat memperkuat koordinasi, mempercepat penyampaian informasi, serta meningkatkan kerja sama antarpegawai.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kinerja dan komunikasi organisasi memiliki keterkaitan dengan keberhasilan pengelolaan administrasi rumah sakit. Penelitian Sari dkk. (2025) menunjukkan bahwa komunikasi internal berperan dalam mendukung efektivitas kinerja petugas administrasi rumah sakit. Selain itu, penelitian Ginting dkk. (2026) menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai administrasi rumah sakit.

Meskipun penelitian mengenai kinerja pegawai dan komunikasi organisasi telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian terdahulu lebih berfokus pada hubungan atau pengaruh antarvariabel. Penelitian yang secara khusus menggambarkan kondisi kinerja manajemen berdasarkan indikator Bernardin dan Russell serta komunikasi organisasi berdasarkan faktor personal, lingkungan, dan hubungan pada bagian administrasi umum rumah sakit masih terbatas. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang memberikan gambaran kondisi aktual mengenai kedua aspek tersebut.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di Bagian Administrasi Umum RSI Ibnu Sina Padang Panjang, ditemukan beberapa permasalahan terkait pelaksanaan pekerjaan administrasi. Pada aspek kinerja manajemen masih ditemukan kendala dalam penyelesaian pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, pencapaian target tugas, serta pengelolaan

pekerjaan secara optimal. Selain itu, pada aspek komunikasi organisasi masih terdapat hambatan dalam penyampaian informasi dan koordinasi antarpegawai yang dapat memengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas administrasi.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kinerja manajemen dan komunikasi organisasi di Bagian Administrasi Umum RSI Ibnu Sina Padang Panjang.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan kondisi kinerja manajemen dan komunikasi organisasi pada Bagian Administrasi Umum RSI Ibnu Sina Padang Panjang. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2025 sampai Maret 2026 di Bagian Administrasi Umum RSI Ibnu Sina Padang Panjang.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bagian Administrasi Umum RSI Ibnu Sina Padang Panjang sebanyak 11 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, sehingga jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 11 orang. Pengumpulan Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Teknik analisis data menggunakan analisis univariat untuk melihat distribusi frekuensi, presentase, dan kategori masing-masing variable penelitian.

C. HASIL PENELITIAN

a. Karakteristik Responden

1. Umur

Tabel 1 : Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	f	%
21–25 tahun	2	18,2
26–30 tahun	3	27,3
31–35 tahun	3	27,3
41–45 tahun	3	27,3
Total	11	100

Berdasarkan Tabel diatas, diketahui bahwa responden berusia 26–30 tahun, 31–35 tahun, dan 41–45 tahun masing-masing berjumlah 3 orang (27,3%), sedangkan responden berusia 21–25 tahun berjumlah 2 orang (18,2%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia produktif.

2. Jenis Kelamin

Tabel 2 : Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	f	%
Laki-laki	9	81,8
Perempuan	2	18,2
Total	11	100

Berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden adalah laki-laki sebanyak 9 orang (81,8%), sedangkan responden perempuan sebanyak 2 orang (18,2%). Data tersebut menunjukkan bahwa pegawai pada bagian administrasi umum RSI Ibnu Sina Padang Panjang dalam penelitian ini didominasi oleh responden laki-laki.

3. Tingkat Pendidikan

Tabel 3 : Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	f	%
SMA/SMK	6	54,5
D3	2	18,2
S1	3	27,3
Total	11	100

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki pendidikan SMA sebanyak 6 orang (54,5%). Responden dengan pendidikan S1 sebanyak 3 orang (27,3%), sedangkan pendidikan D3 sebanyak 2 orang (18,2%). Hal ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan pegawai bagian administrasi umum cukup beragam, dengan mayoritas berada pada tingkat pendidikan menengah atas.

4. Unit Kerja

Tabel 4 : Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja

Unit Kerja	f	%
Keamanan	3	27,3
Transportasi	2	18,2
Sekretaris	1	9,1
UPRS	3	27,3
Sanitasi	1	9,1
Logistik	1	9,1
Total	11	100

Berdasarkan unit kerja, responden terbanyak berasal dari bagian keamanan dan UPRS, masing-masing sebanyak 3 orang (27,3%). Selanjutnya bagian transportasi sebanyak 2 orang (18,2%), sedangkan sekretaris, sanitasi, dan logistik masing-masing sebanyak 1 orang (9,1%). Hal ini menunjukkan bahwa responden berasal dari berbagai unit kerja yang berada dalam lingkup administrasi umum RSI Ibnu Sina Padang Panjang.

b. Variabel Kinerja Manajemen

Tabel 5 : Distribusi Kategori Kinerja Manajemen Pegawai Bagian Administrasi Umum RSI Ibnu Sina Padang Panjang

Kategori	f	%
Kurang Baik	7	63,6
Baik	4	36,4
Total	11	100

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kinerja manajemen pegawai Bagian Administrasi Umum RSI Ibnu Sina Padang Panjang sebagian besar berada pada kategori kurang baik sebanyak 7 responden (63,6%), sedangkan kategori baik sebanyak 4 responden (36,4%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan kinerja

manajemen pegawai masih membutuhkan peningkatan agar pekerjaan administrasi dapat berjalan lebih efektif dan sesuai dengan tujuan organisasi.

c. Variabel Komunikasi Organisasi

Tabel 6 : Distribusi Kategori Komunikasi Organisasi Pegawai Bagian Administrasi Umum RSI Ibnu Sina Padang Panjang

Kategori	f	%
Kurang Baik	6	54,5
Baik	5	45,5
Total	11	100

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa komunikasi organisasi pegawai Bagian Administrasi Umum RSI Ibnu Sina Padang Panjang sebagian besar berada pada kategori kurang baik sebanyak 6 responden (54,5%), sedangkan kategori baik sebanyak 5 responden (45,5%). Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi masih perlu ditingkatkan terutama dalam aspek penyampaian informasi dan koordinasi antarpegawai.

D. PEMBAHASAN

1. Gambaran Kinerja Manajemen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja manajemen pegawai Bagian Administrasi Umum RSI Ibnu Sina Padang Panjang sebagian besar berada dalam kategori kurang baik (63,6%). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat aspek pekerjaan yang perlu diperkuat agar pelaksanaan tugas administrasi dapat berjalan lebih efektif.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori Bernardin & Russell dalam Amrulloh & Mutamimah, (2025) Bernardin dan Russell dalam Amrulloh dan Mutamimah (2025) yang menjelaskan bahwa kinerja pegawai dapat dinilai melalui beberapa aspek, yaitu kualitas kerja (*quality*), kuantitas kerja (*quantity*), ketepatan waktu (*timeliness*), efektivitas biaya (*cost effectiveness*), kemandirian (*need for supervision*), dan hubungan antarpribadi (*interpersonal impact*). Pendekatan ini menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya dilihat dari hasil pekerjaan, tetapi juga dari proses pegawai dalam menyelesaikan tugas dan berinteraksi dalam lingkungan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian (Ningsih dkk. (2023) yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan administrasi merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan di rumah sakit. Penelitian tersebut juga menunjukkan adanya hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan administrasi. Temuan tersebut memperkuat bahwa kinerja pegawai administrasi perlu diperhatikan karena berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi rumah sakit.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Alfiani dkk. (2023) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai administrasi rumah sakit masih menghadapi tantangan dalam penyelesaian tugas dan pencapaian target pekerjaan. Penelitian Djohar dkk. (2025) juga menunjukkan bahwa kinerja tenaga administrasi rumah sakit belum sepenuhnya optimal karena masih terdapat hambatan dalam pelaksanaan tanggung jawab pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian, aspek yang masih menjadi perhatian adalah kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas biaya. Ketiga aspek tersebut menunjukkan bahwa sebagian pegawai masih mengalami hambatan dalam memenuhi target pekerjaan, menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan, serta menggunakan sumber daya kerja secara optimal. Sebaliknya, aspek hubungan antarpribadi menunjukkan hasil yang

lebih baik, yang menggambarkan bahwa hubungan kerja dan kerja sama antarpegawai telah berjalan secara positif.

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner, peneliti berasumsi bahwa kondisi kinerja manajemen yang belum optimal dipengaruhi oleh beberapa faktor. Indikator dengan capaian tertinggi terdapat pada hubungan antarpribadi, karena sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap kemampuan bekerja sama, membantu rekan kerja, dan menjaga hubungan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa aspek sosial dalam lingkungan kerja telah menjadi kekuatan bagi organisasi.

Sementara itu, aspek dengan capaian lebih rendah terdapat pada kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas biaya. Berdasarkan jawaban responden, masih ditemukan penilaian rendah terhadap kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target, menyelesaikan tugas sesuai batas waktu, serta menggunakan sumber daya kerja secara efisien. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh variasi karakteristik responden yang berasal dari beberapa unit kerja dengan beban dan karakteristik pekerjaan yang berbeda.

Berdasarkan kondisi tersebut, upaya yang dapat dilakukan oleh RSI Ibnu Sina Padang Panjang adalah melakukan evaluasi terhadap pembagian beban kerja, memperjelas standar penyelesaian tugas, meningkatkan pengawasan pekerjaan, serta memberikan penguatan kompetensi pegawai melalui pelatihan manajemen waktu dan efektivitas kerja.

2. Gambaran Komunikasi Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi pegawai Bagian Administrasi Umum RSI Ibnu Sina Padang Panjang berada pada kategori kurang baik (54,5%). Hal ini menunjukkan bahwa mekanisme komunikasi dalam organisasi masih memerlukan perbaikan agar proses koordinasi dan penyampaian informasi dapat berjalan secara efektif.

Komunikasi organisasi dalam penelitian ini mengacu pada teori Ariani (2018) yang menjelaskan bahwa efektivitas komunikasi organisasi dipengaruhi oleh tiga aspek utama, yaitu faktor personal, faktor lingkungan, dan faktor hubungan. Ketiga aspek tersebut berperan dalam membentuk kualitas interaksi dan pertukaran informasi antaranggota organisasi. Hal ini sejalan dengan teori Pace & Faules dalam Luhur, (2023) yang menjelaskan bahwa komunikasi organisasi merupakan proses pertukaran pesan di antara anggota organisasi yang saling bergantung satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama. Komunikasi yang berlangsung secara efektif dapat mendukung penyampaian informasi, koordinasi pekerjaan, serta hubungan antaranggota organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa sebagian besar komunikasi organisasi berada dalam kategori kurang baik menunjukkan bahwa masih diperlukan peningkatan dalam proses penyampaian informasi dan koordinasi antarpegawai, khususnya pada lingkungan kerja Bagian Administrasi Umum RSI Ibnu Sina Padang Panjang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Musheke & Phiri (2021) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi yang efektif berperan dalam meningkatkan koordinasi dan pencapaian tujuan organisasi. Penelitian Sari dkk. (2025) juga menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki hubungan dengan efektivitas kerja petugas administrasi rumah sakit.

Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Ummah (2023) yang menemukan bahwa komunikasi organisasi yang terbuka dan berbasis kepercayaan mampu meningkatkan kepuasan kerja dan efektivitas kinerja pegawai rumah sakit. Perbedaan hasil tersebut dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik organisasi, budaya kerja, sistem komunikasi internal, serta kondisi lingkungan kerja masing-masing rumah sakit.

Berdasarkan hasil penelitian, aspek komunikasi personal dan komunikasi hubungan menunjukkan kondisi yang lebih baik, sedangkan komunikasi lingkungan menjadi aspek

yang masih perlu diperhatikan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam berkomunikasi secara individu dan membangun hubungan kerja telah berjalan cukup baik, tetapi sistem komunikasi dalam lingkungan organisasi masih menghadapi hambatan.

Berdasarkan hasil kuesioner, peneliti berasumsi bahwa komunikasi personal dan komunikasi hubungan memperoleh hasil yang lebih baik karena pegawai telah memiliki kemampuan untuk menyampaikan informasi, memahami arahan, serta membangun hubungan kerja yang positif. Sebaliknya, komunikasi lingkungan menjadi aspek yang masih rendah karena terdapat jawaban responden yang menunjukkan adanya hambatan dalam memperoleh informasi, koordinasi antarunit, dan dukungan fasilitas komunikasi.

Jika dikaitkan dengan karakteristik responden, kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh keberagaman unit kerja responden yang terdiri dari keamanan, UPRS, transportasi, sekretaris, sanitasi, dan logistik. Perbedaan tugas dan kebutuhan informasi antarunit dapat menyebabkan adanya variasi pola komunikasi dalam organisasi.

Oleh karena itu, RSI Ibnu Sina Padang Panjang perlu memperkuat sistem komunikasi internal melalui penyusunan alur informasi yang lebih jelas, peningkatan koordinasi antarunit, serta optimalisasi media komunikasi kerja agar informasi dapat diterima secara cepat, tepat, dan merata oleh seluruh pegawai.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai gambaran kinerja manajemen dan komunikasi organisasi pada Bagian Administrasi Umum RSI Ibnu Sina Padang Panjang, dapat disimpulkan bahwa kinerja manajemen pegawai masih berada pada kondisi yang belum optimal. Aspek kinerja yang masih perlu mendapatkan perhatian yaitu kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta efektivitas dalam pemanfaatan sumber daya kerja. Sementara itu, aspek hubungan antarpribadi dan kemandirian menunjukkan kondisi yang lebih baik, yang menggambarkan bahwa pegawai telah memiliki kemampuan dalam membangun kerja sama dan menjalankan tanggung jawab pekerjaan.

Pada aspek komunikasi organisasi, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan komunikasi organisasi masih belum berjalan secara optimal, terutama pada aspek komunikasi lingkungan yang berkaitan dengan penyampaian informasi, koordinasi antarbagian, dan dukungan sistem komunikasi dalam pekerjaan. Namun, aspek komunikasi personal dan hubungan komunikasi antarpegawai telah menunjukkan kondisi yang lebih baik, sehingga dapat menjadi pendukung dalam menciptakan interaksi kerja yang efektif.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Alfiyani, L., Yakob, A., Setiyadi, N. A., Mulyono, D., Utomo, S., & Sari, W. F. (2023). Indeks Kepuasan Masyarakat Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Madiun.
- Amrulloh, F. F., & Mutamimah, M. (2025). *HR Performance Development Based on HR Career Development and Extrinsic-Intrinsic Motivation*. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*, 22(2), 356–374.
- Ariani, T. A. (2018). *Komunikasi Keperawatan*. UMMPress.
- Djohar, P. A., Yahya, M. T., & Husen, N. (2025). Efektivitas Pelayanan Pegawai Administrasi Dalam Memberikan Pelayanan Kepada Pasien Di Rumah Sakit Umum Kota Tidore Kepulauan. 2(1), 21–26.
- Komunikasi, M. I., & Luhur, U. B. (2023). Menciptakan Iklim Harmonissi Komunikasi Organisasi Untuk Optimalisasi Kinerja Pegawai Administrasi. 6(1), 98–107.
- Musheke, M. M., & Phiri, J. (2021). *The Effects of Effective Communication on Organizational Performance Based on the Systems Theory*. *Open Journal of Business and Management*, 09(02), 659–671.
- Ningsih, A. F., Efkelin, R., Lipin, L., Martini, M., Imelda, I., & Setio, H. (2023). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Administrasi Di Rumah Sakit Umum Daerah

Tugu Koja Tahun 2023. 2(2).

Putri, R. N., Tanjung, L. F., & Ginting, N. A. (2026). Hubungan Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pegawai Dengan Kinerja Pegawai Unit Administrasi Di Rumah Sakit Umum Sembiring Deli Tua Tahun 2025.

Sari, D. P., Fanny, N., & Khasanah, N. (2025). Hubungan Komunikasi Internal Dengan Efektivitas. 276–279.

Ummah. (2023). Hubungan kepuasan kerja dan komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai Rumah Sakit Intan Medika Lamongan. *Media Ilmu Kesehatan*, 12(2), 232–244. <https://doi.org/10.30989/mik.v12i2.999>