

Perbedaan Faktor Kinerja Individu dan Kepemimpinan  
terhadap Penilaian Kinerja Puskesmas di Kabupaten  
Lumajang Tahun 2014  
*Differences of Individual Performer Factors and Leadership for Appraisal  
Performance of Private Health Center  
in Lumajang 2014*

Dian Failasufa, Yennike Tri Herawati, Eri Witcahyo  
Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Universitas Jember  
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121  
e-mail korespondensi: dianfailasufa@yahoo.com

**Abstract**

*Appraisal Performance of Private Health Center is an activity to doing an employment assessment / giving achievement on employee in Health Center. There is about 28% decreasing by this evaluation in Lumajang with health center Sumbersari and health center Randuagung dramatically decreasing 61,27%. The Result of fluctuation can influence with public services in society. The purpose of this study was to analyze the performance of the organization based on differences in individual performance factors and leadership to health centers that decreased and increase in health center Performance Assessment, in Lumajang. The study was comparative asosiasi. The number of respondents as many as 89 respondents with simple random sampling technique. analysed data by statistical techniques Man Whitney U (  $\alpha = 0,05$ ). Results of this research there were differences of human resources for appraisal performance of health center health center, there were differences of motivation for appraisal performance of health center health center and there were differences of leadership for appraisal performance of health center health center. The conclusion of this research there were differences of individual performer and leadership for appraisal performance of health center in Lumajang.*

**Keywords:** *individual performance, leadership*

**Abstrak**

Penilaian Kinerja Puskesmas (PKP) adalah suatu kegiatan melakukan penilaian kerja/prestasi puskesmas. Terdapat sebesar 28% penurunan hasil Penilaian Kinerja Puskesmas di Kabupaten Lumajang dengan Puskesmas Sumbersari dan Puskesmas Randuagung yang mengalami penurunan drastis sebesar 61,27%. Hasil Penilaian Kinerja Puskesmas yang Fluktuatif akan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat. Tujuan Penelitian adalah menganalisa perbedaan faktor kinerja individu dan kepemimpinan terhadap penilaian kinerja puskesmas di kabupaten Lumajang. Jenis Penelitian adalah komparasi asosiasi. Sampel penelitian sebanyak 89 sampel dengan teknik *simple random sampling*. Analisis data menggunakan Uji Man Whitney ( $\alpha = 0,05$ ). Hasil penelitian adalah ada perbedaan sumberdaya manusia terhadap penilaian Kinerja Puskesmas, ada perbedaan motivasi terhadap penilaian kinerja puskesmas, dan ada perbedaan kepemimpinan terhadap penilaian kinerja puskesmas. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah ada perbedaan faktor kinerja individu dan kepemimpinan terhadap penilaian kinerja puskesmas.

**Kata kunci:** kinerja individu, kepemimpinan

## **Pendahuluan**

Dalam rangka pemerataan pelayanan kesehatan dan pembinaan kesehatan di masyarakat telah dibangun puskesmas sebagai pusat kesehatan masyarakat di tiap kecamatan. Puskesmas berfungsi sebagai pusat penggerak pembangunan berwawasan kesehatan, pusat pemberdayaan keluarga dan masyarakat dan pusat pelayanan kesehatan strata pertama. Berdasarkan fungsinya tersebut, puskesmas menjadi ujung tombak dalam pembangunan kesehatan di masyarakat dan dinilai memiliki peranan penting dalam upaya untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Oleh karena itu, puskesmas harus menjaga kualitas kinerja demi tercapainya tujuan pembangunan kesehatan di Indonesia. Dalam upaya menjaga kualitas kinerja tersebut, puskesmas diberikan pedoman stratifikasi yang kemudian disebut dengan istilah Penilaian Kinerja Puskesmas. [1].

Kabupaten Lumajang memiliki 25 puskesmas yang tersebar di 21 kecamatan di Kabupaten Lumajang. Sebanyak 7 puskesmas yang mengalami penurunan hasil penilaian kinerja puskesmas pada tahun 2010 dan 2012. Besar penurunan hasil Penilaian Kinerja Puskesmas dikabupaten sebesar 28%. Puskesmas Randuagung dan Puskesmas Sumbersari adalah puskesmas yang mengalami penurunan drastis sebesar 61,27%.

Berdasarkan data Penilaian Kinerja Puskesmas, dapat diketahui bahwa terdapat penurunan hasil Penilaian Kinerja Puskesmas di Kabupaten Lumajang sebesar 28% dengan Puskesmas Senduro dan Puskesmas Randuagung mengalami penurunan drastis sebesar 61,2%.

Penilaian Kinerja Puskesmas (PKP) adalah suatu upaya untuk melakukan penilaian hasil kerja/prestasi puskesmas. Kegiatan Penilaian Kinerja Puskesmas dilakukan untuk mengetahui tingkat pencapaian (prestasi) kunjungan dibandingkan dengan target, identifikasi dan analisis masalah, mencari penyebab dan latar belakangnya serta hambatan masalah di wilayah kerja puskesmas. Dinas Kesehatan akan melakukan verifikasi hasil dari penilaian Kinerja Puskesmas yang dilakukan oleh puskesmas. Berdasarkan hasil verifikasi Dinas Kesehatan kabupaten/kota bersama puskesmas dapat menetapkan puskesmas kedalam kelompok (baik, sedang, kurang) sesuai pencapaian kerjanya. Pada tingkat kelompok dinas kesehatan kabupaten/kota dapat melakukan analisa tingkat puskesmas berdasarkan rincian nilainya, sehingga urutan pencapaian kerjanya dapat diketahui, serta dapat

dilakukan pembinaan secara mendalam dan terfokus [1].

Gibson (1995) mengungkapkan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah sumberdaya manusia dan motivasi [2]. Sumberdaya manusia menurut Barthos (1999) adalah individu-individu yang bergabung dalam suatu organisasi yang melakukan kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan dari suatu organisasi demi mencapai tujuan yang ditetapkan bersama [3]. Motivasi menurut Thoha (2007) adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya [4]. Keberhasilan manajemen dalam suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut, artinya manusia yang memiliki daya, kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam setiap pelaksanaan kegiatan organisasi sehingga akan terwujudnya kinerja sebagaimana yang diharapkan [5]. Menurut Penelitian Luhgiatno (2006) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja [6]. Menurut Ellyana (2008) semakin tinggi karyawan maka akan semakin baik dan tinggi kinerja karyawan tersebut [7].

faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja organisasi menurut Moehariono (2012) adalah kepemimpinan, kepemimpinan adalah bagaimana perilaku seseorang pemimpin pada setiap aktivitasnya di dalam serangkaian usaha membimbing dan mengarahkan anggota atau kelompok orang supaya bersedia dengan sukarela dan antusias dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang efisien dan efektif [8]. Apa yang dilakukan oleh atasan mempunyai pengaruh terhadap bawahan, yang dapat membangkitkan semangat dan kegairahan kerja maupun sebaliknya [9]. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sulaeman (2009) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai puskesmas [10]. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Baki (2012) bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung [11].

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis perbedaan faktor kinerja individu dan kepemimpinan terhadap penilaian kinerja puskesmas di Kabupaten Lumajang tahun 2014.

## Metode Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian komparasi asosiasi. Penelitian dilakukan di Puskesmas Sumbersari dan Puskesmas Randuagung yaitu puskesmas yang mengalami penurunan hasil penilaian kinerja puskesmas beserta Puskesmas Gucialit dan Puskesmas Senduro yang mengalami kenaikan hasil penilaian kinerja puskesmas. Penelitian dilakukan pada bulan November 2014 sampai Februari 2015. Sampel penelitian sebanyak 89 responden diambil dengan teknik *Simple Random Sampling*. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu faktor kinerja individu dan kepemimpinan. Variabel terikat dalam penelitian ini penilaian kinerja puskesmas. Data diperoleh melalui wawancara dengan menggunakan kuesioner. Analisa data menggunakan uji *man Whitney* dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ .

## Hasil Penelitian

### Karakteristik Responden

Distribusi karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Karakteristik Responden	N	%
umur		
> 20 tahun	0	0
20-35 tahun	68	76,4
> 35 tahun	21	23,6
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	23	25,8
Perempuan	66	74,2
Pendidikan		
PT atau akademi	8	10
SMA/ sederajat	47	58,7
SMP/MTS/sederajat	24	30
tamat SD/MI sederajat	0	0
Lama Bekerja		
1-2 Tahun	24	27
3-4 Tahun	23	25,8
5-6 Tahun	8	9
> 6 tahun	34	38,2
Jumlah	89	100

Sumber: Data Primer Terolah, 2015

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa karakteristik responden sebagian besar berusia 20-35 tahun dengan jumlah 68 responden atau sebesar 76,4 %. Jenis kelamin responden dalam penelitian ini mayoritas adalah perempuan dengan jumlah 66 responden atau 74,2%. Penelitian ini juga mengelompokkan berdasarkan pendidikan terakhir dengan mayoritas pendidikan adalah perguruan tinggi sebesar 81 responden atau 91 %. Distribusi lama kerja responden mayoritas adalah lebih dari 6 tahun (>6 tahun) sebesar 34 responden atau 38,2%

### Identifikasi Kinerja Individu terhadap Penilaian Kinerja Puskesmas

#### a) Sumberdaya Manusia

Sub variabel sumberdaya manusia dalam penelitian ini terdiri dari pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja

Tabel 2 Tabulasi Silang Responden terhadap Penilaian Kinerja Puskesmas Berdasarkan Sumberdaya Manusia

Variabel	Kriteria Puskesmas				Total	
	Kinerja Turun		Kinerja Naik			
	N	%	N	%		
<b>Pendidikan</b>						
Rendah	0	0	0	0	0	0
Sedang	4	4,5	4	4,5	8	9
Tinggi	42	47,	39	43,	81	91
<b>Pelatihan</b>						
Kurang	0	0	0	0	0	0
Cukup	20	22,	9	10,	29	32,5
Baik	26	29,	34	38,	60	67,4
<b>Pengalaman</b>						
Rendah	11	12,	4	4,5	15	16,8
Sedang	33	37	25	28	58	65

Tinggi	2	2,2	14	15, 7	16	17,9
--------	---	-----	----	----------	----	------

Sumber: Data Primer Terolah, 2015

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa puskesmas dengan pelatihan yang baik adalah puskesmas dengan nilai PKP yang naik dengan 34 responden atau 38,2% dan tidak ada puskesmas dengan kriteria pelatihan kurang baik pada puskesmas yang mengalami penurunan ataupun kenaikan nilai PKP. Sebanyak 33 responden atau 37% yang memiliki tingkat pengalaman sedang berasal dari responden puskesmas yang mengalami penurunan nilai PKP.

**b) Motivasi**

Motivasi yang dikelompokkan dalam 3 (tiga) kategori, yaitu tinggi, sedang dan kurang.

Tabel 3 Tabulasi Silang Responden terhadap Penilaian Kinerja Puskesmas Berdasarkan Motivasi

Variabel	Kriteria Puskesmas				Total	
	Kinerja Turun		Kinerja Naik			
	N	%	N	%		
<b>Motivasi</b>						
Rendah	0	0	0	0	0	0
Sedang	4	4,5	0	0	4	4,5
Tinggi	42	47, 2	43	48, 3	85	95,5

Sumber: Data Primer Terolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memiliki motivasi rendah baik pada responden yang berasal dari puskesmas dengan nilai PKP naik maupun turun. Seluruh responden yang berasal dari puskesmas dengan nilai PKP naik memiliki tingkat motivasi tinggi yaitu sebanyak 43 responden atau 48,3%.

**Identifikasi Kepemimpinan terhadap Penilaian Kinerja Puskesmas**

Distribusi responden terhadap penilaian kinerja manusia berdasarkan kepemimpinan yang dikelompokkan dalam 3 kategori, yaitu tinggi, sedang, dan kurang.

Tabel 4 Tabulasi Silang Responden terhadap Penilaian Kinerja Puskesmas Berdasarkan Kepemimpinan

Variabel	Kriteria Puskesmas				Total	
	Kinerja Turun		Kinerja Naik			
	N	%	N	%		
<b>Kepemimpinan</b>						
Rendah	0	0	0	0	0	0
Sedang	17	10, 1	4	4,5	21	23,6
Tinggi	29	32, 6	39	43, 8	68	76,4

Sumber: Data Primer Terolah, 2015

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang menilai tingkat kepemimpinan pimpinan mereka rendah, baik pada puskesmas yang mengalami penurunan ataupun kenaikan nilai PKP. Sebanyak 39 responden atau 43,8% responden yang berasal dari puskesmas dengan nilai PKP naik menilai tingkat kepemimpinan pimpinan mereka tinggi.

**Hasil Deskriptif Kinerja**

Penilaian Kinerja Puskesmas adalah penilaian yang dilakukan secara mandiri oleh puskesmas untuk menilai keberhasilan dari program yang telah direncanakan. Penilaian Kinerja Puskesmas terdiri dari upaya program pokok wajib puskesmas dan upaya program pengembang puskesmas

Tabel 5 Distribusi Puskesmas terhadap Hasil Penilaian Kinerja

Nama Puskesmas	Hasil Penilaian Kinerja Puskesmas		Selisih
	2010	2012	
	Sumbersari	103,7%	81,6%
Randuagung	88,17%	78,8%	9,4
Senduro	79,13%	106,7%	(-)27,5
Gucialit	77,65%	92,4%	(-) 14,8

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa Puskesmas Summersari yang pada tahun 2010 hasil Penilaian Kinerja Puskesmas adalah 103,7% turun menjadi 81,6% pada tahun 2012 dan Puskesmas Randuagung pada tahun 2010 adalah 88,7% dan pada

tahun 2012 turun menjadi 78,8%. Sedangkan puskesmas yang mengalami peningkatan adalah Puskesmas Senduro pada tahun 2010 hasil Penilaian Kinerja Puskesmas adalah 79,13% meningkat menjadi 106,7% pada tahun 2012 dan Puskesmas Gucialit pada tahun 2010 adalah 77,65% dan meningkat menjadi 94,2% pada tahun 2012.

### **Perbedaan Faktor Kinerja Individu terhadap Penilaian Kinerja Puskesmas**

#### **a) Sumberdaya Manusia**

Hasil analisis dengan menggunakan uji statistik Man Whitney menunjukkan bahwa nilai  $p$ -value = 0,046 < nilai alpha ( $\alpha$ = 0,05) sehingga  $H_0$  tolak dengan interpretasi terdapat perbedaan sumberdaya terhadap penilaian kinerja puskesmas di Kabupaten Lumajang. Perbedaan variabel ini dikarenakan masih rendahnya tingkat kemampuan responden yang terdapat di puskesmas yang mengalami penurunan hasil kinerja puskesmas dalam mengaplikasikan pelatihan dan pengalaman kerja ke dalam kerjanya

#### **b) Motivasi**

Hasil analisis dengan uji statistik Man Whitney didapatkan nilai  $p$ -value = 0,049 < nilai alpha ( $\alpha$ = 0,05) sehingga  $H_0$  tolak dengan interpretasi terdapat perbedaan motivasi terhadap penilaian kinerja puskesmas di Kabupaten Lumajang. Perbedaan variabel ini dikarenakan masih rendahnya motivasi responden yang mengalami penurunan hasil penilaian kinerja dalam mengembangkan diri dan mencapai prestasi dalam pekerjaannya

### **Perbedaan Kepemimpinan Individu terhadap Penilaian Kinerja Puskesmas**

Hasil analisis dengan uji statistik Man Whitney didapatkan nilai  $p$ -value = 0,002 < nilai alpha ( $\alpha$ = 0,05) sehingga  $H_0$  tolak dengan interpretasi terdapat perbedaan kepemimpinan terhadap penilaian kinerja puskesmas di Kabupaten Lumajang. Perbedaan variabel ini dikarenakan belum maksimalnya kepala puskesmas yang mengalami penurunan hasil penilaian kinerja puskesmas dalam menerapkan fungsi-fungsi kepemimpinan

## **Pembahasan**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat perbedaan sumberdaya manusia terhadap puskesmas yang mengalami penurunan dan kenaikan hasil penilaian kinerja di kabupaten Lumajang. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang

dilakukan oleh Misransyah (2012) yang menyatakan bahwa intensitas pelatihan akan mempengaruhi kinerja, dengan pelatihan pegawai akan bekerja lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak mendapatkan pelatihan [12]. Hasil penelitian juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan Basuki (2009) bahwa pengalaman kerja seseorang akan berpengaruh pada kemampuannya mengerjakan tugas. Semakin berpengalaman, seseorang akan semakin mampu dalam mengerjakan tugasnya, karena ia semakin memahami tentang pekerjaannya. Dengan semakin memahami pekerjaannya, maka seseorang dapat mengetahui bagaimana cara melaksanakan pekerjaannya tersebut dengan sebaik mungkin [13].

Kesesuaian hasil penelitian ini dikarenakan keterampilan seseorang yang didapatkan dari pendidikan dan pelatihan yang baik akan berpengaruh kepada kinerja. Semakin baik keterampilan seseorang akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Hal ini sesuai dengan teori Gibson (1995) bahwa pelatihan merupakan suatu usaha dalam meningkatkan mutu sumberdaya manusia dalam dunia kerja [2]. Karyawan baru maupun karyawan yang sudah bekerja perlu mendapatkan pelatihan karena terdapat tuntutan pekerjaan yang terus berubah-ubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat perbedaan motivasi terhadap puskesmas yang mengalami penurunan dan kenaikan hasil penilaian kinerja di Kabupaten Lumajang. Hasil Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nawawi (2012) bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja puskesmas dalam pelayanan kesehatan di Kota Palu. Semakin tinggi tingkat motivasi pegawai maka semakin tinggi pula tingkat kerjanya [14]. Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Harshanty (2012) bahwa motivasi pegawai berperan dalam kinerja karyawan Badan Perizinan Terpadu Kabupaten Sragen [125].

Kesesuaian hasil penelitian ini dikarenakan setiap individu yang memiliki motivasi tinggi akan terdorong untuk memenuhi setiap kebutuhannya. Individu dengan motivasi tinggi pasti sadar akan pentingnya kinerja yang baik dalam menunjang karirnya ataupun mendapat pengakuan dari atasan dan sesama pegawai. Hal ini diperkuat oleh teori yang dikemukakan oleh Wijoyo (2010) yang menyatakan bahwa motivasi mendorong seseorang untuk berperilaku dan beraktivitas untuk mencapai tujuan serta motivasi dipengaruhi oleh kebutuhan [16].

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kepemimpinan terhadap Penilaian Kinerja Puskesmas. Hasil penelitian ini sesuai dengan

penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2012) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sehingga semakin baik kepemimpinan yang diterapkan pada suatu perusahaan akan semakin baik pula kinerja karyawan [17]. Hasil penelitian juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Darwinto (2008) yang menyatakan pemimpin mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai [18].

Kesesuaian hasil penelitian dikarenakan dengan kepemimpinan yang baik, maka pegawai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik karena adanya kenyamanan dalam bekerja. Kenyamanan yang ada akan menghasilkan kinerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugasnya. Dampaknya pegawai akan bekerja secara maksimal untuk membuktikan dan menunjukkan kepada atasan maupun rekan sejawat dan meningkatkan kinerjanya untuk mencapai kinerja kerja yang lebih tinggi. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Regina (2010) yang menyatakan bahwa kepemimpinan sangat diperlukan bagi suatu organisasi dalam menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi, serta tidak ada organisasi yang dapat maju tanpa kepemimpinan yang baik, sehingga keberadaan kepemimpinan dalam organisasi sangat penting dalam menentukan tujuan dan kemajuan organisasi [19].

### Simpulan dan Saran

Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat perbedaan faktor kinerja individu dan kepemimpinan terhadap penilaian kinerja puskesmas di Kabupaten Lumajang.

Saran yang dapat diberikan pada penelitian ini adalah Dinas Kesehatan Lumajang perlu menyelenggarakan pelatihan bagi puskesmas yang mengalami penurunan hasil penilaian kinerja dan puskesmas perlu menyelenggarakan penilaian kinerja pegawai puskesmas sehingga kinerja pegawai dapat terkontrol. Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang juga dapat memberikan hadiah bagi puskesmas dengan hasil penilaian kinerja puskesmas tertinggi tiap tahunnya.

### Daftar Pustaka

- [1] Indonesia. *Penilaian Kinerja Puskesmas*. Surabaya: Dinas Kesehatan Jawa Timur. 2012.
- [2] Gibson. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta. Erlangga; 1995.
- [3] Barthos A. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara; 1999
- [4] Thoah M. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar*

*Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa 2014*

dan Aplikasi. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada; 2007.

- [5] Wardani A. *Analisis Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD provinsi Banten*. Tesis. Banten. Universitas Agung Tirtayasa; 2012
- [6] Luhglatno. *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Kinerja*. *Jurnal Administrasi Negara*. 2006: 1(1):1-12.
- [7] Ellyana S. *Hubungan antara Pendidikan, Motivasi dan Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai Badan Pengawas Kota Lheuksemawe*. Tesis. Medan. Universitas Sumatera Utara; 2008.
- [8] Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Depok. PT Raja Grafindo Persada; 2012.
- [9] Manulang M. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta. PT Remaja Rosdakarya; 2005.
- [10] Sulaeman E. *Kepemimpinan Kepala Puskesmas dengan Tempat Perawatan dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas dengan Tempat Perawatan di Kabupaten Kuningan Jawa Barat*. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*. 2009: 12 (2): 59-67.
- [11] Baki U. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung*. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. 2012: 2 (1): 10-17.
- [12] Misransyah. *Beberapa faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan ( Studi pada PT Argo Afiat Nusantara Banjarmasin)*. *Jurnal Administrasi*. 2012: 4 (2): 16-23.
- [13] Basuki A. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Hamumda Prima Media Boyolali Tahun 2009*. *Skripsi*. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Universitas Sebelas Maret; 2009.
- [14] Nawawi M. *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Tenaga Kesehatan terhadap Kinerja Pusat Kesehatan Masyarakat*. *Jurnal Administrasi*. 2012: 28 (1): 93-102.
- [15] Harshanty A. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Perizinan Terpadu Kabupaten Sragen*. Tesis. Program Studi magister Ekonomi dan studi Pembangunan. Universitas Surakarta; 2012.
- [16] Wijoyo S. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta. Kencana Prenada Media Grup; 2010.
- [17] Setiawan H. *Kepemimpinan yang Efektif pada Tata Kelola Ruang Perawat di Rumah Sakit Guna Mendukung Pelayanan Kesehatan paripurna*. Tesis. Program Magister Ilmu

- Keperawatan Fakultas Kedokteran.  
Universitas Diponegoro Semarang; 2012.
- [18] Darwinto. Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen: Universitas Diponegoro Semarang; 2008.
- [19] Regina A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara. *Skripsi*. Semarang. Universitas Diponegoro; 2010.