

ANALISIS PENGARUH IKLIM KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI: STUDI KASUS PADA UPTD PUSKESMAS DI KOTA TASIKMALAYA

Peni Cahyati
Poltekkes Kemenkes Tasikmalaya
peni_poltekestsm@yahoo.com

Dudi Hartono
Poltekkes Kemenkes Tasikmalaya

Anah Sasmita
Poltekkes Kemenkes Bandung

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh iklim kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas di Kota Tasikmalaya. Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh iklim kerja (X1) dan motivasi (X2) baik dalam skala parsial maupun simultan. Namun, terdapat dimensi-dimensi dalam setiap variabel yang memerlukan perbaikan, seperti tanggapan pimpinan terhadap permintaan bantuan pada iklim kerja dan pemberian penghargaan pada motivasi. Penelitian ini menggunakan metode survei deskriptif dan verifikasi dengan analisis jalur. Hasil menunjukkan bahwa iklim kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sementara motivasi yang kuat mendorong pegawai mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa faktor kepemimpinan, iklim kerja, motivasi, dan kinerja pegawai saling terkait dalam konteks Puskesmas, berkontribusi terhadap efektivitas layanan kesehatan primer.

Kata Kunci: iklim kerja, motivasi, kinerja

Abstract:

This research analyzes the influence of work climate and motivation on employee performance at UPTD Community Health Centers in Tasikmalaya City. Employee performance (Y) is influenced by work climate (X1) and motivation (X2) both on a partial and simultaneous scale. However, there are dimensions in each variable that require improvement, such as the leadership's response to requests for help in the work climate and rewards for motivation. This research uses descriptive and verification survey methods with path analysis. The results show that a good work climate creates a conducive work environment, while strong motivation encourages employees to achieve organizational goals. Based on these findings, it can be concluded that the factors of leadership, work climate, motivation and employee performance are interrelated in the context of the Community Health Center, contributing to the effectiveness of primary health services.

Keywords: work climate, motivation, performance

PENDAHULUAN

Tidak dapat diabaikan betapa pentingnya peran Puskesmas dalam menunjang kesuksesan program kesehatan nasional di Indonesia, di mana kerja sama antara para profesional kesehatan menjadi suatu kebutuhan esensial. Efektivitas pengelolaan dan penempatan tenaga kerja dalam menjalankan aktivitas inti Puskesmas menjadi faktor penentu utama keberhasilan Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, yang secara langsung memiliki dampak signifikan terhadap pencapaian tujuan pembangunan kesehatan (Sulaeman, 2009)

Fungsi ini sejalan dengan Ketetapan Menteri Kesehatan No. 857/2009 dan Regulasi Menteri Kesehatan No. 75/2013, yang mengamankan Puskesmas sebagai barisan terdepan dalam penyelenggaraan pelayanan utama kesehatan. Puskesmas memiliki peran penting sebagai lembaga eksekutif teknis, yang memerlukan kapabilitas untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan utama

melalui peningkatan performa sumber daya manusia. Kinerja tenaga profesional kesehatan seperti dokter, perawat, bidan, pakar gizi, apoteker, dan unsur lain di lingkungan Puskesmas memberikan kontribusi yang signifikan terhadap capaian layanan berkualitas sesuai dengan sasaran Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Motivasi tenaga kerja dan koordinasi tim yang efektif menjadi faktor kunci dalam mencapai performa kerja yang optimal (Depkes, 2000)

Performa kerja, melibatkan mutu, jumlah, dan ketepatan waktu dalam prestasi yang dihasilkan oleh seorang anggota staf sesuai tugasnya, umumnya dikenal sebagai kinerja. Hampir semua penilaian performa pegawai mempertimbangkan aspek jumlah, kualitas, dan ketepatan waktu dalam penilaiannya (Mangkunegara, 2010)

Berbagai elemen yang berpengaruh terhadap prestasi mencakup kepemimpinan, faktor individu seperti dorongan, etika, dan keahlian, komponen sistem, serta kondisi situasional atau konteks kerja (Armstrong dan Baron, 1998). Suatu lingkungan kerja yang menguntungkan akan merangsang anggota tim untuk beraktivitas dengan sukacita dan kepuasan, sehingga memicu rasa tanggung jawab yang lebih tegas dalam menyelesaikan tugas secara optimal, yang pada akhirnya berperan dalam meningkatkan performa (Sedarmayanti, 2011)

Menurut Davis (1996), iklim organisasi memengaruhi motivasi, produktivitas kerja, dan kepuasan kerja. Pengaruh ini muncul dari harapan yang terbentuk pada pegawai mengenai konsekuensi dari tindakan mereka. Pegawai mengharapkan imbalan berdasarkan persepsi mereka terhadap iklim organisasi.

Sujuk, seperti yang dikutip dalam Ermayanti (2011:3), menekankan bahwa pemahaman tentang dorongan, baik yang berakar dalam diri maupun lingkungan, berperan dalam meningkatkan prestasi. Para manajer perlu mengarahkan dorongan tersebut dengan menciptakan atmosfer organisasi melalui pengembangan norma kerja atau budaya perusahaan. Pendekatan ini mendorong anggota tim untuk berupaya lebih maksimal, yang pada akhirnya mengakibatkan perbaikan dalam kinerja. Memberikan dorongan yang efektif memerlukan prioritas dan adaptasi sesuai dengan keperluan individu karyawan, karena setiap karyawan tidak dapat menerima dorongan dengan cara yang seragam.

METODE

Metode riset yang diterapkan dalam studi ini adalah pendekatan survei. Survei merujuk kepada jenis penyelidikan yang dilaksanakan pada populasi luas atau terbatas, dengan data yang terhimpun dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, dengan hasil berupa informasi terkait kejadian, sebaran, serta interaksi antara variabel sosial dan psikologis (Sugiyono, 2011:7). Dalam hal ini, studi ini mengadopsi pendekatan survei yang bersifat deskriptif dan verifikatif. Pendekatan survei deskriptif bertujuan untuk menguraikan ciri-ciri variabel. Dalam upaya meraih sasaran pertama hingga ketiga, penelitian ini memiliki ciri deskriptif guna memahami karakteristik variabel yang dianalisis. Mengingat adanya hipotesis yang memerlukan pengujian, riset ini juga menggunakan metode eksplanatori, yang mengusahakan penerangan tentang relasi di antara variabel (Sugiyono, 2011:11). Guna menjawab pertanyaan riset keempat hingga keenam, pendekatan riset ini berbentuk verifikatif, dengan tujuan menilai kebenaran hipotesis melalui penggalian serta analisis data untuk mengungkapkan pola relasi maupun pengaruh antar variabel yang diteliti.

Kinerja pegawai memiliki peranan penting dalam mencapai efektivitas dan efisiensi tujuan organisasi. Kinerja yang tinggi berkontribusi positif terhadap organisasi, sedangkan kinerja rendah dapat merugikan organisasi karena mencerminkan kebiasaan-kebiasaan yang negatif. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mempertahankan kinerja pegawai agar prestasi dan produktivitas kerja lebih baik, lebih banyak, dan lebih cepat dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan

memegang peran sentral dalam memberikan arahan, bimbingan, dan dorongan kepada pegawai, sehingga tercipta kesatuan dalam tindakan.

Pencapaian tujuan organisasi bergantung pada keberhasilan seorang pemimpin dalam mengintegrasikan kebutuhan organisasi dan pegawai. Iklim kerja yang baik juga berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Iklim kerja yang baik mencakup hubungan sosial yang positif antar pegawai, komunikasi efektif, dan mekanisme penyelesaian konflik yang efisien. Faktor-faktor ini perlu dijaga agar iklim kerja tetap kondusif. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara kepemimpinan, iklim kerja, motivasi, dan kinerja pegawai.

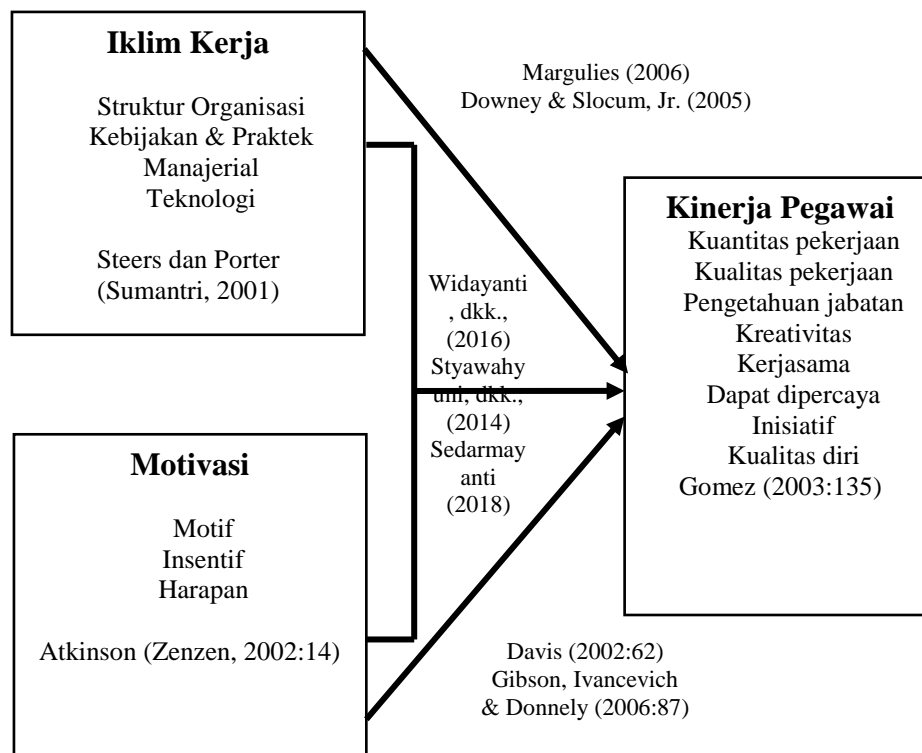
Peran motivasi sangat signifikan dalam menggerakkan aktivitas karyawan menuju pencapaian tujuan organisasi. Motivasi mencerminkan hasrat dan dorongan dalam individu untuk meraih tujuan tertentu. Tingkat motivasi yang tinggi akan membantu karyawan melaksanakan tugas dengan lebih optimal. Selain itu, elemen-elemen seperti kapabilitas, kepuasan dalam pekerjaan, tingkat tekanan kerja, lingkungan fisik kerja, dan imbalan juga memiliki dampak yang signifikan terhadap performa pegawai.

Martoyo (2000:152) mengungkapkan bahwa sejumlah faktor mempengaruhi prestasi karyawan, termasuk dorongan, kepuasan dalam tugas, tingkat tekanan, kondisi fisik kerja, struktur kompensasi, aspek ekonomi, teknisitas, serta perilaku lainnya. Davis (2002:62) menjelaskan bahwa kapabilitas (ability) - seperti kecerdasan dan keterampilan - serta dorongan yang dipengaruhi oleh perilaku dan iklim organisasi, termasuk pandangan atasan, situasi pekerjaan, dan atmosfer komunikasi, mempengaruhi hasil kerja pegawai. Lower dan Porter dalam Indra Wijaya (2003) juga menyatakan bahwa dorongan dan kapabilitas merupakan faktor kunci yang memainkan peranan penting dalam prestasi kerja.

Timpe (2004:9) mengungkapkan bahwa prestasi individu dipengaruhi oleh elemen internal dan eksternal. Faktor internal mencakup unsur sikap, perilaku, dan kemampuan sosial fungsional pegawai, yang berdampak pada pelaksanaan tugas sehari-hari. Sementara itu, faktor eksternal bersumber dari lingkungan karyawan dan mempengaruhi kapabilitas dan dorongan pegawai sosial fungsional.

Gibson, Ivancevich, dan Donnely (2006:87) mengambil kesimpulan bahwa motivasi memiliki keterkaitan erat dengan perilaku dan prestasi kerja. Motivasi memiliki peran dalam mendorong pegawai untuk mencapai tujuan tertentu. Hubungan erat antara motivasi dan kinerja kerja juga diduga kuat. Motivasi diberikan kepada pegawai untuk mendorong mereka dalam menjalankan kegiatan-kegiatan dan kewajiban yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. G.P. Lathan dan G.A. Yukl, seperti yang diutarakan dalam Robbins (2006:228), menyatakan bahwa motivasi yang intens, berorientasi pada tujuan, dan penuh ketekunan diperlukan untuk mencapai kinerja yang optimal. Dalam upaya mencapai kinerja yang baik, jenis motivasi semacam ini menjadi sangat penting, sebagaimana yang ditegaskan oleh Robbins (2006:208).

Berdasarkan konsep-konsep di atas, maka paradigma penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan:

- Pengaruh Parsial
- Pengaruh simultan

HASIL DAN PEMBAHASAN*Hasil*

Berdasarkan temuan penelitian, gambaran umum tentang pandangan pegawai UPT Puskesmas di Kota Tasikmalaya terhadap iklim kerja, motivasi, dan kinerja pegawai dapat ditemukan dalam tabel 1 yang tertera di bawah ini:

Tabel 1. Nilai Rata-Rata, Rentang Nilai dan Kriteria Jawaban Responden

No	Variabel	RataRata	Nilai Interval			Kriteria
2	Iklim kerja	3,19	2.61	s/d	3.41	Cukup Baik
3	Motivasi	3,25	2.61	s/d	3.41	Cukup Baik
4	Kinerja Pegawai	3,29	2.61	s/d	3.41	Cukup Baik

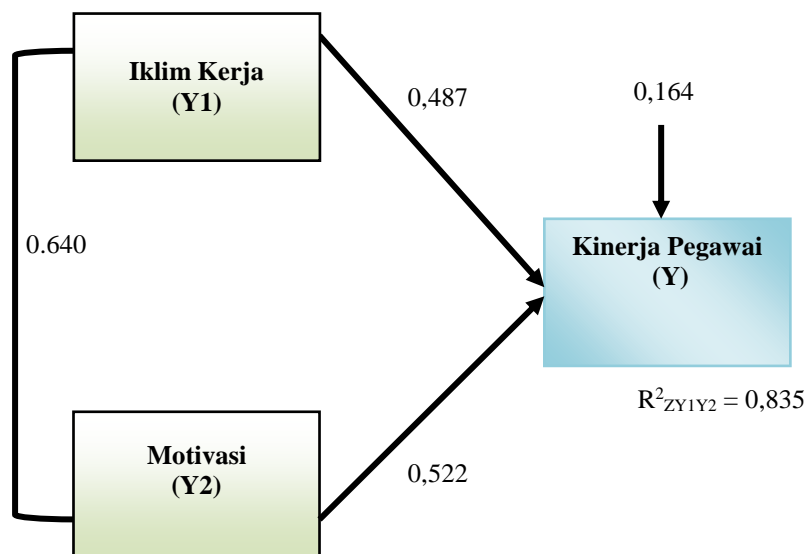
Sumber: Data diolah (2021)

Dilansir dari Tabel 1 di atas, di mana angka rata-rata masing-masing variabel berada dalam kisaran rentang rata-rata 3,19 hingga 3,29. Dengan kinerja pegawai sebagai variabel yang menunjukkan angka rata-rata paling tinggi dan iklim kerja sebagai variabel dengan angka rata-rata

paling rendah. Namun, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa iklim kerja, motivasi, dan kinerja pegawai UPT Puskesmas di Kota Tasikmalaya dapat dikategorikan sebagai tingkat yang cukup baik.

Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan komputasi analisis jalur, maka hasil akhir dari analisis tersebut dapat dinyatakan dengan gambaran sebagai berikut:



Gambar 2. Model Analisis jalur Secara Keseluruhan

Mengacu pada Gambar 2 di atas, dapat diutarakan bahwa tiap variabel yakni iklim kerja (X1) dan motivasi (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), baik dalam aspek parsial maupun dalam satu kesatuan. Terdapat faktor-faktor lain yang memiliki dampak yang signifikan pada kinerja pegawai, termasuk namun tidak terbatas pada beban kerja dan tingkat kepuasan kerja.

Pembahasan

Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji t untuk memeriksa pengaruh iklim kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), dapat diungkapkan dalam bentuk persamaan jalur seperti yang berikut:

$$Z = 0,487 X1 + 0,164$$

Persamaan jalur tersebut mencerminkan bahwa peningkatan kualitas iklim kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

Dari hasil uji t terhadap variabel iklim kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan koefisien jalur sebesar 0,487, didapatkan nilai thitung sebesar 4,362 dengan tingkat signifikansi 0,05, yang mana $t_{tabel} = 2,007$. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa iklim kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Besaran pengaruh parsial iklim kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung, mencapai 39,99%.

Banyak peneliti yang melakukan penelitian tentang iklim kerja telah. Sejumlah peneliti yang telah melakukan penelitian mengenai iklim kerja setuju bahwa iklim kerja adalah aspek psikologis yang kompleks, terdiri dari berbagai dimensi, dan memiliki dampak terhadap hal-hal seperti pembelajaran, kinerja, perputaran pegawai, absensi, dan status jabatan. Pandangan ini didukung oleh Alavi dan Jahandari (2015:249) yang menyebutkan bahwa faktor-faktor utama yang memengaruhi

iklim kerja meliputi moral, kepemimpinan, struktur organisasi formal dan informal, serta karakter individu

Iklim kerja memberikan dinamika penting dalam lingkungan organisasi dan memiliki dampak signifikan terhadap sumber daya manusia. Shadur, et.al. (2019) menegaskan hal ini. Aspek-aspek seperti sikap, nilai-nilai, dan motif individu berperan dalam membentuk konsep iklim kerja. Lebih lanjut, iklim kerja dianggap memberikan manfaat bagi individu, seperti iklim yang memperhatikan kepentingan pegawai, mempromosikan hubungan antar pegawai yang harmonis dan berfokus pada prestasi. Hal ini diharapkan akan meningkatkan tingkat keterlibatan pegawai atau pegawai yang memiliki tingkat motivasi pribadi yang tinggi terhadap tujuan dan kebutuhan organisasi.

Bukti penelitian lain yang memperkuat korelasi antara iklim kerja dan kinerja pegawai datang dari penelitian Friedlander dan Margulies (2016), yang menunjukkan hubungan langsung antara iklim kerja dan kinerja pegawai. Penelitian serupa oleh Downey dan John W. Slocum, Jr. (2015) juga menggambarkan bahwa iklim kerja saling terhubung dengan karakteristik individu dalam mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian t antara variabel motivasi (X2) dan kinerja pegawai (Y) dapat dijabarkan dalam bentuk persamaan jalur berikut:

$$Z = 0,522 X_2 + 0,164$$

Persamaan jalur diatas mewakili bahwa meningkatnya kualitas motivasi akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Dari pengujian t terhadap variabel motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan koefisien jalur 0,522, didapatkan nilai thitung sebesar 5,480 dengan signifikansi 0,05. Terhadap ttabel = 2,007, maka hipotesis nol (H0) dapat ditolak. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengaruh parsial motivasi terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung, mencapai proporsi 43,52%.

Seiring dengan pandangan Timpe (2014:9), hasil kerja individu dipengaruhi oleh unsur internal dan luar, di mana aspek internal merujuk pada elemen yang berasal dari diri individu, seperti tingkah laku, sikap, dan ketrampilan dalam melaksanakan tugas harian. Sebaliknya, faktor eksternal berkaitan dengan faktor yang muncul dari lingkungan individu. Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2016:87), dalam penelitian mengenai dorongan, menyatakan bahwa dorongan memiliki keterkaitan erat dengan tindakan dan pencapaian prestasi pekerjaan. Selain itu, mereka menguraikan bahwa dorongan diarahkan menuju pencapaian target tertentu dan memiliki korelasi yang kuat dengan hasil kerja. Upaya untuk menyediakan dorongan kepada anggota tim bertujuan agar mereka mengalokasikan seluruh kapabilitas, tenaga, dan waktu untuk menjalankan tugas serta tanggung jawab dengan tujuan mencapai sasaran dan target organisasi. Ini sejalan dengan pendapat Luthan dan Yukl yang dikutip dalam Robbins dan Judge (2016:228). Dalam rangka meraih hasil kerja yang optimal, signifikansinya dorongan yang tercipta oleh intensitas yang tinggi, target yang terang, dan ketekunan yang kuat, sesuai dengan argumen Robbins dan Judge (2016:208).

Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F terhadap variabel iklim kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diartikan dalam bentuk persamaan jalur berikut: $Z = 0,415X_1 + 0,522X_2 + 0,527$.

Dari hasil perhitungan ditemukan nilai Fhitung sebesar 67,357. Mengacu pada kriteria penolakan H0 dimana Fhitung > Ftabel, dengan derajat bebas $v_1=2$ dan $v_2 = 159-2-1$ serta tingkat kepercayaan 95%, didapatkan nilai Ftabel untuk $F_{0.05.2.156} = 3,175$. Karena Fhitung (67,357) melebihi nilai Ftabel (3,175), maka H0 ditolak. Ini mengindikasikan adanya pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara iklim kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas di Kota Tasikmalaya.

Dalam hal signifikansi, apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 akan ditolak; sedangkan jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 akan diterima. Berdasarkan hasil uji F ($0,000 < 0,05$), H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama, iklim kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh keseluruhan atau dampak secara simultan dari variabel iklim kerja dan motivasi terhadap hasil kerja pegawai mencapai 83,51%, sementara dampak dari variabel lain di luar lingkup penelitian tercatat sebesar 16,49%. Nilai koefisien jalur untuk elemen yang tidak menjadi pusat perhatian penelitian adalah 0,527. Variabel lain yang tidak menjadi fokus penelitian dan turut mempengaruhi kinerja pegawai termasuk beban kerja dan kepuasan dalam pekerjaan.

Martoyo (2015:152) telah menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan mencakup dorongan, kepuasan dalam pekerjaan, tingkat stres, kondisi fisik kerja, struktur kompensasi, aspek ekonomi, elemen teknis, serta perilaku lainnya. Menurut Davis (2012:62), unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi kemampuan (ability), yang melibatkan kecerdasan dan keterampilan. Dorongan, yang dipengaruhi oleh perilaku dan lingkungan organisasi, termasuk dalam unsur yang memengaruhi, termasuk pandangan atasan, situasi pekerjaan, dan iklim komunikasi. Selain itu, pandangan Lower dan Porter sejalan dengan pandangan ini, dengan menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja meliputi dorongan dan kapabilitas.

PENUTUP

Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh iklim kerja (X1) dan motivasi (X2) baik dalam skala parsial maupun simultan. Namun, terdapat dimensi-dimensi dalam setiap variabel yang memerlukan perbaikan. Contohnya, pada dimensi iklim kerja, tanggapan pimpinan terhadap permintaan bantuan masih memerlukan peningkatan responsivitas. Sementara pada dimensi motivasi, pemberian penghargaan perlu ditingkatkan. Selain itu, faktor-faktor lain yang signifikan dalam memengaruhi kinerja pegawai masih memiliki dampak yang cukup besar, termasuk dalam hal ini adalah beban kerja dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abi Sujak. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta : BPFE.
- Agus Dharma. (2002). *Manajemen Perilaku*. Jakarta: Erlangga.
- Armstrong, Michael. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia (alih bahasa oleh Sofyan)*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Davis, Keith & Newstrom W John. (2002). *Human Behavior at Work : Organization Behavior (Perilaku Dalam Organisasi)* Jakarta : Erlangga, Alih bahasa : Agus Dharma.
- Dessler, Garry. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Bahasa Indonesia)*. Jakarta.
- Gomez, Faustino Cardodo. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hasibuan, M. (2006). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartini Kartono. (2005). *Pemimpin dan Kepemimpinan, Cetakan Kedelapan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,
- Kinicki Angelo, Kreitner Robert. (2004). *Organizational Behavior*, 4th Edition. New York: McGrawHill.Inc.
- Koontz, Harold and Weihrich, Heinz. (2008). *Human Resources Management*, McGraw-Hill Irwin.

- Locke, E A. (2007). *Esensi Kepemimpinan: Empat Kunci Untuk Memimpin dengan Penuh Keberhasilan*. Jakarta: Spektrum.
- Mangkunegara, AP. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta : BPFPE.
- Marwansyah dan Mukaram. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- McNeese-Smith, Donna. (1993). "Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction and Organizational Commitment," *Hospital & Health Services Administration*, 41(2), Summer, p:160-175.
- Ndraha, Taliziduhu. (2007). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Rineke Cipta.
- Nyoto, Subekti. (2010). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung*. Tesis. Universitas Pasundan, Bandung.
- Peraturan Menteri Kesehatan. (2014). *PERMENkes No 75 tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat*
- Peraturan Pemerintah. (2011). *PP Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*
- Peraturan Presiden. (2012). *PerPres No 72 tahun 2012 tentang Sistem Kesehatan Nasional*
- Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFPE.
- Republik Indonesia. (2009). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan*
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi (alih bahasa : Benyamin Molan)*. Jakarta : Index.
- Sarwoto. (2001). *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama*. Bandung : PT.Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima..* Bandung: PT Refika Aditama
- Sekaran, Umar. (2006). *Research Methods For Business “ Metodologi Penelitian untuk Bisnis. Edisi Pertama*. Salemba Empat.
- Shea, Christine M. (1999). The Effect Of Leadership Style On Performance Improvement On A Manufacturing Task, *Journal Of Business*, 2(3) @ 1999 By The University Of Chicago.
- Sitepu, Nirwana SK. (1994). *Analisis Jalur (Path Analisis)*. Bandung : F MIPA. UNPAD.
- Spencer, Lyle M. Jr, PhD and Spencer, Signe M. (2006). *Competence at Work Models for Superior Performance*. Inc.N.Y.: Press.
- Steers, Richard M. (2005) *Organizational Effectiveness*. California: Goodyear Publishing Company, Inc. Santa Monica.
- Stoner, James.A.F. (1996). *Management*. New York: Prentice Hall International,Inc Englewood Cliffs
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2004). *Prosedur Penelitian, Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sulaeman, Endang, Sutisna. (2009). *Manajemen Kesehatan Teori da Praktik di Puskesmas*.Yogyakarta: Gadjah Mada University Press; 2009
- Ulida L. Toruan. (2004). *Hubungan Antara Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pejabat Struktural di Badan Kepegawaian Negara*. Program Pascasarjana, Universitas Indonesia.
- Umar, Husein. (2008). *Riset Sumber Daya Manusia Organisasi*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- UPTD Puskesmas. (2019). *Laporan Penilaian Kinerja UPTD Puskesmas di Kota Tasikmalaya Tahun 2019*



<https://doi.org/10.37010/jdc.v4i2>

- Veithzal, Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. New York: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widyantoro. (1995). *Statistika Untuk Ekonomi dan Niaga, Edisi Ketiga*. Jakarta.L Tarsito.
- Winardi. (2008). *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Yukl, Gary. (2004). *Leadership in Organization*, 3th Edition, Prentice-Hall Inc, Englewood Cliffs, New Jersey
- Zenzen, G Thomas. (2002). “*Achievement Motivation*” Investigation Advisor The Graduate College University of Winsconsin-Stout August 2002.



<https://doi.org/10.37010/jdc.v4i2.1259>

