

Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Uptd Puskesmas Kebumen Ii Kebumen

Slamet Riyadi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen

Email : Masyadi316@gmail.com

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening* pada Pegawai Puskesmas Kebumen II Kabupaten Kebumen. Mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Puskesmas Kebumen II Kabupaten Kebumen. Populasi dari penelitian ini yaitu Pegawai Puskesmas Kebumen II Kabupaten Kebumen yang berjumlah 35 Orang. Metode yang digunakan adalah sampel jenuh. Hipotesis diuji menggunakan analisis jalur atau path analisis dan diolah dengan menggunakan SPSS 23.

Hasil penelitian pada persamaan I menunjukan bahwa Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan pada persamaan II Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja, sedangkan Kepuasan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja. Pada persamaan I variabel Kepuasan dapat dijelaskan oleh variabel *Kepemimpinan* dan Disiplin Kerja , sebesar 85,9%, pada persamaan II variabel *Kepemimpinan* dan Disiplin Kerja dan Kepuasan berpengaruh sebesar 88,7% terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kebumen II Kabupaten Kebumen.

Kata kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja , Motivasi Kerja dan Kinerja
Analisis Uji Jalur

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset terpenting yang mempengaruhi jalannya roda organisasi kerja. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh pegawai. Menurut Torang (Posuma, 2013) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar

operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas – tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006).

Puskesmas merupakan salah satu instansi pemerintah yang pelayanannya sering menjadi bahan pembicaraan negatif masyarakat dikarenakan pelayanan yang tidak memuaskan. Dalam pelaksanaan fungsional puskesmas dibutuhkan efektivitas kinerja pegawai yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat untuk meningkatkan kesehatan. Puskesmas Kebumen II saat ini memperoleh juara III tingkat provinsi Jawa Tengah dalam hal pelayanan kesehatan. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan yang baik.

Baik tidaknya kinerja karyawan dipengaruhi oleh bagaimana kepemimpinan di instansi tersebut. Kepemimpinan merupakan proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan (Amstrong, 2003. Menurut Yudiaatmaja (2013) kepemimpinan berkenaan dengan seseorang mempengaruhi perilaku orang lain untuk suatu tujuan.. Penelitian yang dilakukan oleh Utami (2006) tentang pengaruh antara kepemimpinan dan kompensasi dengan kinerja pegawai Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Departemen Hukum dan HAM mendapatkan hasil yang positif antara kepemimpinan dengan kinerja dan mempunyai hubungan yang kuat serta signifikan secara statistik juga terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi

dengan kinerja dan mempunyai hubungan yang kuat serta signifikan secara statistik.

Perumusan Masalah

Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada pegawai Puskesmas Kebumen II ?

Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada pegawai Puskesmas Kebumen II ?

Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai Puskesmas Kebumen II ?

Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada pegawai Puskesmas Kebumen II ?

Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai Puskesmas Kebumen II ?

TINJUAN PUSTAKAN

Pengertian dan Pengukuran Kinerja

Pengertian kinerja menurut Fatah (2010: 129) adalah prestasi atau penampilan kerja atau ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan ketrampilan, serta motivasi dalam menghasilkan suatu hasil kerja. Selanjutnya Handoko (2010: 67) mengemukakan pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Pengukuran kinerja karyawan dalam penelitian ini menurut Mitchell dikutip Mulyasa (2009 ; 138):

- a. *Quality of Work* (kualitas kerja)
- b. *Promtness* (ketepatan waktu)
- c. *Initiative* (inisiatif)
- d. *Capability* (kemampuan)
- e. *Communication* (komunikasi)

Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi

Robbins (2011: 213) berpendapat bahwa motivasi sebagai proses menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Konsep motivasi tidak terlepas dari kebutuhan manusia, artinya jika kebutuhan seseorang telah terpenuhi maka seseorang itu akan tergerak (mau) untuk melakukan sesuatu.

Indikator motivasi pada penelitian ini menurut Robin dalam Sayuti (2006) adalah:

- a. Mempunyai sifat agresif, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Mutu pekerjaan meningkat.
- c. Mematuhi jam kerja.
- d. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja.
- e. Kesetiaan dan kejujuran.

Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Siagian (2002) adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara

pribadi hal itu mungkin tidak disenangi. Robbin (2006) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

Indikator kepemimpinan dalam penelitian ini menurut Siagian (2004: 121) sebagai berikut :

- 1) Saling mempercayai
- 2) Penghargaan terhadap ide bawahan
- 3) Memperhitungkan perasaan bawahan
- 4) Perhatian bagi kenyamanan kerja bagi para bawahan
- 5) Perhatian pada kesejahteraan bawahan
- 6) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan
- 7) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional

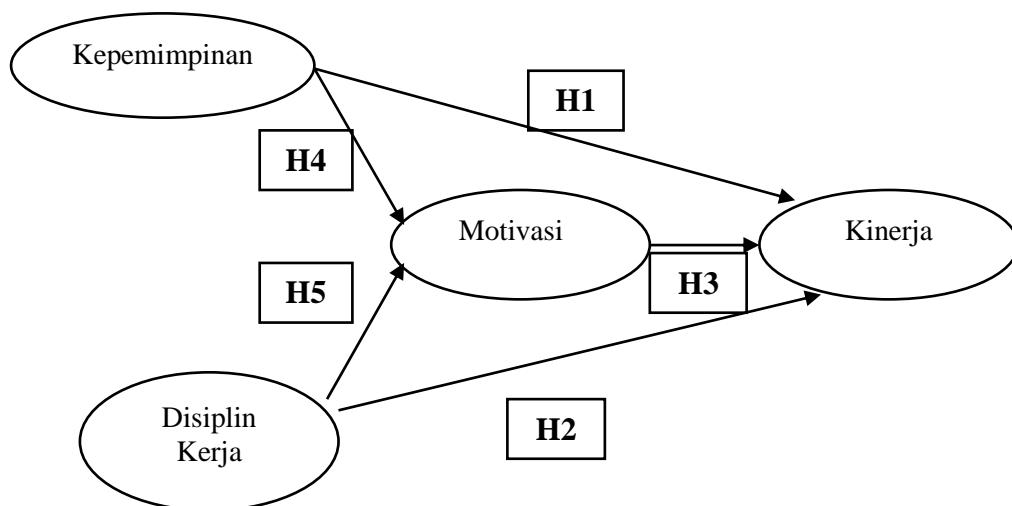
Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin

Menurut Hasibuan (2005: 193-194) Kedisiplinan merupakan fungsional operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, Lateiner dalam Soejono (1993:72), umumnya disiplin kerja pegawai dapat diukur dari :

- a. Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur.
- b. Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati. .
- c. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi..
- d. Memiliki tanggungjawab .

Model Penelitian



METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PNS di UPTD Puskesmas Kebumen II yang berjumlah 35 orang. Menurut Arikunto (2002:112) untuk sampel apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, dan jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15%, atau 20-25%, atau lebih. Dalam hal ini, karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, maka sampelnya yang berjumlah 35 orang diambil semua.

Analisis deskriptif digunakan berdasarkan pandangan dan pemikiran secara teoritis yang disajikan dalam bentuk keterangan dan penjelasan yang sifatnya non statistik.. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan pengujian validitas dan reliabilitas dengan program SPSS 24 for windows (*Statistical Product and Services Solutions*). Adapun Uji yang digunakan

dalam penelitian ini adalah : Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis, Analisis Korelasi, Analisis Jalur (*Path Analyze*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum UPTD PUSKESMAS KEBUMEN II

UPTD Puskesmas Kebumen II mempunyai tempat yang strategis yaitu beralamat di Jl. Lingkar Selatan, Jatisari, (54317) Telepon : (0287-3873318 , 0287-381101) Kabupaten Kebumen. Puskesmas Kebumen II mempunyai luas wilayah 12,40 km².

Analisis Kuantitatif

Berikut hasil uji validitas untuk masing masing variabel. Butir pernyataan dapat dikatakan valid yaitu :

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Butir	r Hitung	r Tabel	Signifikansi	Syarat Signifikansi	Status
Butir 1	0,693	0,338	0,000	< 0,05	Valid
Butir 2	0,710	0,338	0,000	< 0,05	Valid
Butir 3	0,800	0,338	0,000	< 0,05	Valid
Butir 4	0,764	0,338	0,000	< 0,05	Valid
Butir 5	0,647	0,338	0,000	< 0,05	Valid
Butir 6	0,692	0,338	0,000	< 0,05	Valid
Butir 7	0,672	0,338	0,000	< 0,05	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2018.

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Butir	r Hitung	r Tabel	Signifikansi	Syarat Signifikansi	Status
Butir 1	0,699	0,338	0,000	< 0,05	Valid
Butir 2	0,816	0,338	0,000	< 0,05	Valid
Butir 3	0,677	0,338	0,000	< 0,05	Valid

Butir 4	0,731	0,338	0,000	< 0,05	Valid
---------	-------	-------	-------	--------	-------

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2018.

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Butir	r Hitung	r Tabel	Signifikansi	Syarat Signifikansi	Status
Butir 1	0,585	0,338	0,000	< 0,05	Valid
Butir 2	0,711	0,338	0,000	< 0,05	Valid
Butir 3	0,761	0,338	0,000	< 0,05	Valid
Butir 4	0,829	0,338	0,000	< 0,05	Valid
Butir 5	0,624	0,338	0,000	< 0,05	Valid
Butir 6	0,516	0,338	0,000	< 0,05	Valid
Butir 7	0,721	0,338	0,000	< 0,05	Valid
Butir 8	0,767	0,338	0,000	< 0,05	Valid
Butir 9	0,660	0,338	0,000	< 0,05	Valid
Butir 10	0,767	0,338	0,000	< 0,05	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2018.

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Butir	r Hitung	r Tabel	Signifikansi	Syarat Signifikansi	Status
Butir 1	0,749	0,338	0,000	< 0,05	Valid
Butir 2	0,718	0,338	0,000	< 0,05	Valid
Butir 3	0,607	0,338	0,000	< 0,05	Valid
Butir 4	0,629	0,338	0,000	< 0,05	Valid
Butir 5	0,769	0,338	0,000	< 0,05	Valid
Butir 5	0,664	0,338	0,000	< 0,05	Valid
Butir 6	0,704	0,338	0,000	< 0,05	Valid
Butir 7	0,417	0,338	0,000	< 0,05	Valid
Butir 8	0,925	0,338	0,000	< 0,05	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2018.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien alpha	Satandarisasi	Status
Kepemimpinan (X1)	0,838	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,719	0,6	Reliabel
Motivasi (Y1)	0,881	0,6	Reliabel
Kinerja (Y2)	0,751	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Multikolinearitas Persamaan I

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.300	3.334
	Disiplin Kerja	.300	3.334

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Uji Multikolinearitas Persamaan II

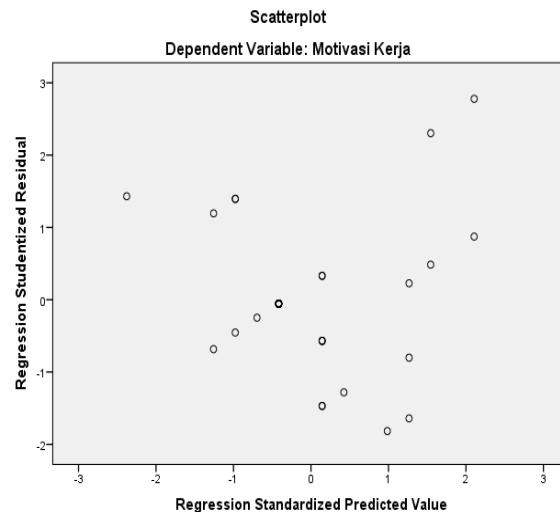
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	<i>Kepemimpinan</i>	.160	6.256
	Disiplin Kerja	.236	4.236
	Motivasi	.133	7.542

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

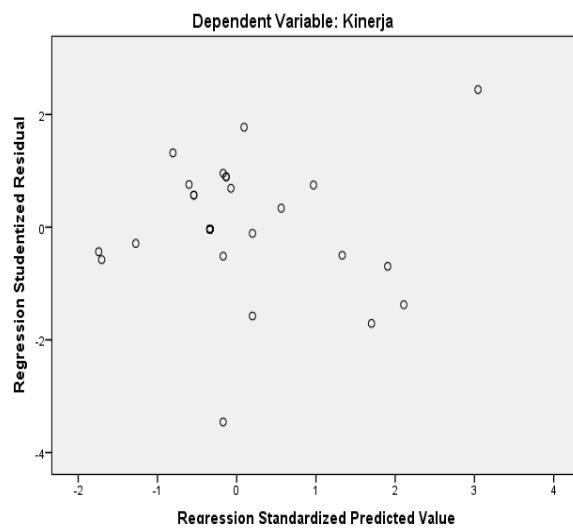
Uji Heterokedastisitas

Gambar Uji Heterokedastisitas Persamaan I



Sumber : Data primer yang diolah, 2018

.Gambar IV-2
Uji Heterokedastisitas Persamaan II
Scatterplot

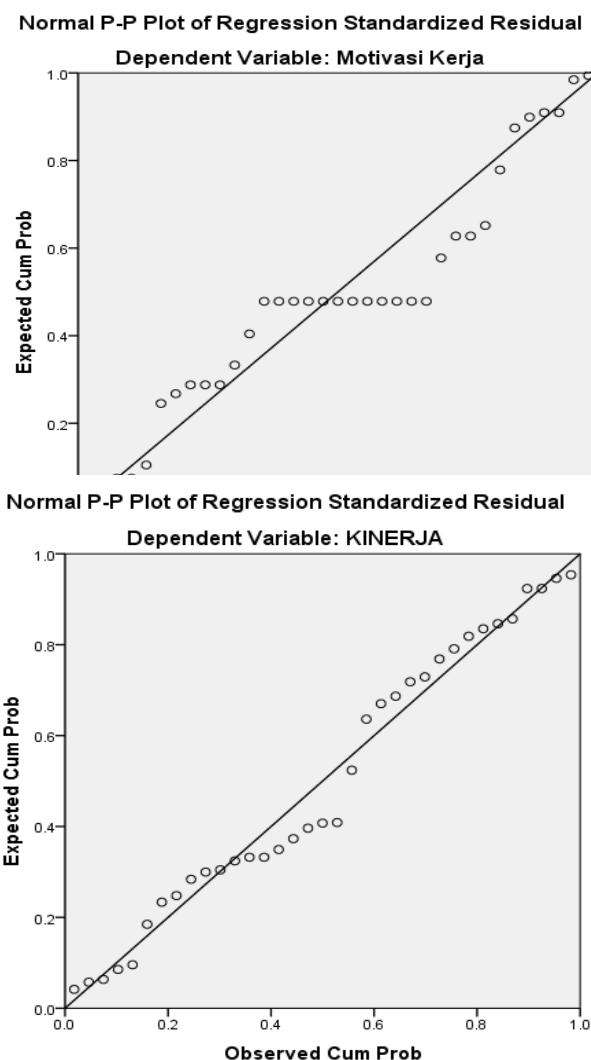


Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan gambar grafik di atas, menunjukan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi Persamaan I dan II dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Gambar IV-3
Uji Normalitas Persamaan I



Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Uji Hipotesa

Hasil Uji t Substruktural I

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.126	1.905		2.166	.038		
	Kepemimpinan	.787	.149	.622	5.296	.000	.300	3.334
	Disiplin Kerja	.785	.267	.346	2.943	.006	.300	3.334

Hasil Uji t Substruktural II

Model		Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.337	1.253		4.258	.000			
	Kepemimpinan	.193	.125	.222	1.540	.134	.160	6.256	
	Disiplin Kerja	-.591	.185	-.379	-3.203	.003	.236	4.236	
	Motivasi Kerja	.725	.109	1.055	6.671	.000	.133	7.542	

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2018

Interpretasi Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Substruktural I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 ^a	.867	.859	1.130

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2018.

Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Substruktural I Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947 ^a	.897	.887	.694

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2018

Analisis Korelasi

Hasil Uji Korelasi

Correlations			
		Kepemimpinan	Disiplin Kerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.837**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	35	35
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.837**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	35	35

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2018

Analisis Jalur

Hasil Uji Koefisiensi Jalur Substruktural 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.126	1.905		2.166	.038		
	Kepemimpinan	.787	.149	.622	5.296	.000	.300	3.334
	Disiplin Kerja	.785	.267	.346	2.943	.006	.300	3.334

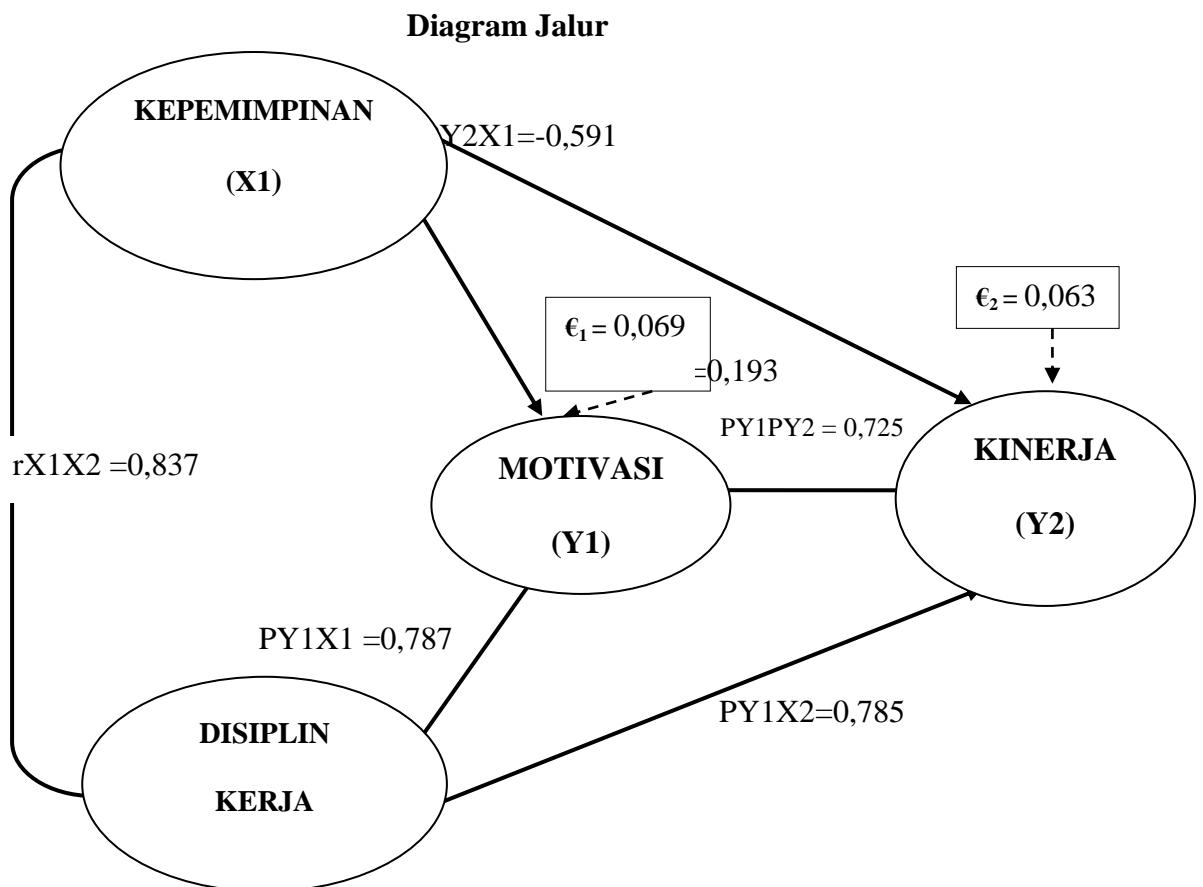
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2018

Hasil Uji Koefisiensi Jalur Substruktural II

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.337	1.253		4.258	.000		
	Kepemimpinan	.193	.125	.222	1.540	.134	.160	6.256
	Disiplin Kerja	-.591	.185	-.379	-3.203	.003	.236	4.236
	Motivasi Kerja	.725	.109	1.055	6.671	.000	.133	7.542

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2018



Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Pembahasan dan Implikasi Manajerial

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi pada UPTD Puskesmas Kebumen II Kabupaten Kebumen.

Hasil analisis jalur persamaan I variabel Kepemimpinan terhadap Motivasi menunjukkan nilai 0,787 dan hasil Uji t menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $5,296 > t_{tabel} 1,690$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi pegawai pada UPTD Puskesmas Kebumen II Kabupaten Kebumen. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah sangat diperlukan adanya peningkatan kepemimpinan yang lebih baik untuk mengembangkan motivasi yang baik seperti pemimpin yang

mau memberikan arahan yang jelas, mampu mengawasi dan meyakinkan bawahan. Hipotesis ini terbukti dan sesuai dengan hasil penelitian dari Kusworo (2009) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di SMK Al-Falah Somalangu Sumberadi Kebumen.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi pada UPTD Puskesmas Kebumen II Kabupaten Kebumen

Hasil analisis jalur persamaan I variabel Disiplin Kerja terhadap Motivasi menunjukkan nilai 0,785 dan hasil uji t menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $2,943 > t_{tabel} 1,690$ dengan tingkat signifikan $0,006 < 0,05$, ini berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi pegawai pada UPTD Puskesmas Kebumen II Kabupaten Kebumen. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah sangat diperlukan adanya pemberian penghargaan atau reward dan punishment kepada pegawai yang rajin dan disiplin pada UPTD Puskesmas Kebumen II Kabupaten Kebumen, sehingga dengan adanya reward dan punishment yang di berlakukan di UPTD Puskesmas Kebumen II dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hipotesis ini terbukti dan sesuai dengan hasil penelitian dari Warisin (2012) dengan judul Hubungan Kemampuan, Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Kecamatan Kebumen.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Kebumen II Kabupaten Kebumen

hasil uji hipotesis Persamaan II pada tabel IV-14 menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $1,1540 < t_{tabel} 1,690$ dengan tingkat signifikansi $0,134 > 0,05$, ini berarti variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Kebumen II Kabupaten Kebumen. Implikasi

manajerial dari penelitian ini adalah : Kepemimpinan kepada memberikan teladan dan motivasi pada kerjanya tetapi tidak secara langsung berhubungan dengan capaian kerja/target kerja,. SOP sudah berjalan, . Memberikan arahan terkait capaian kerja, atau terkait target kerja. Hal ini terbukti tidak sesuai dengan hasil penelitian Kusworo (2009) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di SMK Al-Falah Somalangu Sumberadi Kebumen

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Kebumen II Kabupaten Kebumen

Hasil analisis jalur Persamaan II variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai $-0,591$ dan hasil uji t menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $-3,203 < t_{tabel} 1,690$ dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$, ini berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh negative tetapi signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Kebumen II Kabupaten Kebumen. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan langsung terhadap kinerja pegawai, tetapi harus melalui Motivasi kerja. Hipotesis ini terbukti tidak sesuai dengan hasil penelitian dari Warisin (2012) dengan judul Hubungan Kemampuan, Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Kecamatan Kebumen

Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Kebumen II Kabupaten Kebumen

Hasil analisis jalur Persamaan II variabel Motivasi terhadap kinerja menunjukkan nilai $0,725$ dan hasil uji t menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $6,671 > t_{tabel} 1,690$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, ini berarti Motivasi

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Kebumen II Kabupaten Kebumen. Implikasi manajerial dari penelitian ini dengan peningkatan Motivasi pegawai untuk mengembangkan kinerja yang berkualitas dengan cara penguatan dasar-dasar dalam peningkatan kinerja. Hipotesis ini terbukti sesuai dengan hasil penelitian dari Luksono Pramudito dan Askar Yunianto (2009); Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi (Studi Pada Perangkat Desa Se Kecamatan Batang Kabupaten Batang)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel Kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap Motivasi kerja UPTD Puskesmas Kebumen II
2. Secara parsial variabel Disiplin berpengaruh terhadap Motivasi pegawai UPTD Puskesmas Kebumen II.
3. Secara parsial variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Kebumen II.
4. Secara parsial variabel Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Kebumen II.
5. Secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja UPTD Puskesmas Kebumen II.

Saran

Saran Untuk Pegawai di UPTD Puskesmas Kebumen II.

1. Sebaiknya Pimpinan memperhatikan kepuasan kerja para pegawai UPTD Puskesmas Kebumen II dengan cara lebih menghargai terhadap ide-ide yang diusulkan bawahanya dan memperhitungkan perasaan dalam bersikap dan berkomunikasi.
2. Sebaiknya manajemen UPTD Puskesmas Kebumen II mengintruksikan kepada para karyawan agar menyelesaikan pekerjaanya dan memberikan kerjaan sesuai dengan target serta menambah pengetahuan dan kecakapan pegawai dalam menangani tugasnya melalui bimbingan teknis dan pelatihan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing karyawan dan menggunakan perlengkapan puskesmas dengan baik dan benar.
3. Sebaiknya pihak manajemen UPTD Puskesmas Kebumen II memberikan arahan dan motivasi kepada pegawainya untuk bekerja secara profesional dan meningkatkan kualitas pekerjaan yang sudah sudah sesuai dengan harapan dari organisasi, melalui bimbingan teknis dan pelatihan secara berkala.

Saran Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan memperluas variabel-variabel bebas yang diperkirakan dapat mempengaruhi kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Kebumen II selain faktor kepemimpinan dan disiplin kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, R. 2009. "Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Perawat dalam Asuhan Keperawatan Pasien Gangguan Jiwa di Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Sumatera Utara, Medan" dalam <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/18360/1/mkn-mar2009-42%20%288%29.pdf>. Diakses tanggal 17 Januari 2018
- A.M. Sardiman, 2007, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*: Bandung, Rajawali Pers
- Amstrong. (2003), The art of HRD: Strategic Human Resource Management a Guide to Action Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Panduan Praktis untuk bertindak, alih bahasa oleh Ati cahayani.Jakarta: PT Gramedia.
- Bachtiar. D. 2012. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Management Analysis Journal Vol :1
- Direktorat pelayanan Kesehatan Primer Kementrian Kesehatan Republik Indonesia 2017.
- Ghozali, Imam. 2009. "*Applikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* ". Semarang : UNDIP
- _____. 2011. "*Applikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- _____. 2013. "*Applikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*". Semarang : UNDIP.
- Indryani. 2016. Pengaruh Gaya kepemimpinan Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Vol 5.
- Kusworo (2009) dengan judul "*Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan* di SMK Al-Falah Somalangu Sumberadi Kebumen".STIE PB Kebumen.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia:Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta:
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara
- , S.P.M. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Hani Handoko, 2010, Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia, Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajat, 2009. Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi, Edisi Keempat, Jakarta, Erlangga
- Moch.Nazir. (2003), *Metode Penelitian*, Salemba Empat, Jakarta,63.
- Mulyasa. 2009. *Praktik Penelitian Tindakan Kelas*. Bandung. Rosda Karya.
- Mulyasa. 2009. *Menjadi kepala Sekolah Profesional*. Bandung. Rosda karya
- Pramudito.L & Yunianto. A. 2009. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengankomitmen Organisasional Sebagai Mediiasi. (Studi Pada Perangkat Desa Se Kecamatan Batang Kabupaten Batang). TEMA Vol : 6 Hal 1-8

- Puskesmas Kebumen II. 2017. Tentang tingkat Kehadiran Pegawai Puskesmas Kebumen II
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan Handoko, T. Hani, 2003, *Organisasi Perusahaan* Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFE
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi.* Edisi Kedelapan Jilid 1. Jakarta: PT Prenhalindo.
- , Stephen, 2006, "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, edisi kesepuluh
- Sabardini, 2006, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional", Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.
- , S.P.M. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah.* CV. Haji Masagung, Jakarta.
- , Stephen P. and Coulter,Mary. 2012. *Management.* New Jersey: Pearson Education, Inc.
- , P. Stephen dan Mary Coulter. 2012. *Manajemen*, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Erlangga:Jakarta.
- Siagian P, Sondang. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Bumi Aksara Jakarta
- Simamora, 2004, Paduan Riset dan Perilaku Konsumen, Jakarta, Penerbit : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- _____. 2008. Cetakan Ke Enam Belas, Manajemen Sumber Daya Manusia Bumi Aksara Jakarta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta
- Sutrisno. (2013) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Study di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah) Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis Vol 1
- Warisin (2012) "Hubungan Kemampuan, Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja" Pegawai Negeri Kecamatan Kebumen STIE PB Kebumen.
- Soejono. 2000. *Sistem dan Prosedur Kerja.* Edisi Kelima, Bumi Aksara, Jakarta