

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,  
PROFESIONALISME, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
(Studi Pada Tenaga Medis Puskesmas di Kecamatan Kebumen)**

*Vicky Hendy Kurniawan*

Jurusan Manajemen – Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa Kebumen

**ABSTRAKSI**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, profesionalisme, dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga medis Puskesmas di Kecamatan Kebumen. Pada penelitian ini, kepemimpinan transformasional, profesionalisme, dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, dan variabel kinerja sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga Medis Puskesmas di Kecamatan Kebumen yang berjumlah 68 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner.

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika. Analisis statistika meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji normalitas, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Dari hasil analisis regresi berganda yaitu uji t, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, dan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Dari hasil uji F diketahui bahwa seluruh variabel independen pada penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja tenaga medis Puskesmas di Kecamatan Kebumen. Nilai *R square* pada uji koefisien determinasi mempunyai nilai 68,5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan Transformasional, Profesionalisme, Lingkungan Kerja dan Kinerja

**PENDAHULUAN**

Puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan penunjang keberhasilan pelaksanaan program kesehatan nasional di Indonesia. Puskesmas berada pada tingkat dasar dalam organisasi kesehatan dimana tenaga kesehatan bekerja sama untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pencapaian Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Republik Indonesia akan

sangat dipengaruhi oleh penataan dan pengelolaan tenaga dalam melaksanakan kegiatan pokok puskesmas (Sulaeman, 2009). Hal ini sesuai dengan Kepmenkes No. 857/2009 dan Permenkes No.75/2013 yang menjelaskan bahwa dalam subsistem upaya kesehatan menempatkan puskesmas sebagai garda terdepan layanan kesehatan tingkat dasar. Puskesmas mempunyai peran yang sangat strategis sebagai institusi pelaksana teknis, sehingga dituntut

memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan primer melalui peningkatan kinerja sumber daya manusianya.

Kepemimpinan sebagai suatu proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Rivai, 2006:3). Menurut Angelo Kinicki dan Brian K. Williams (2003) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mengubah karyawan untuk mengejar tujuan organisasi melebihi kepentingan pribadi. Pemimpin transformasional akan berusaha untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengembangkan kepemimpinannya kepada orang lain.

Menurut Soetjipto dan Kosasi (2009), profesional mempunyai pengertian suatu sifat yang berkenan dengan profesi, penampilan dalam menjalankan jabatan sesuai dengan profesi, dan orang yang mempunyai kemampuan sesuai dengan tuntutan profesi. Para anggota organisasi yang profesional akan memperlihatkan kemampuan dan keahliannya, sikap dan disiplin, minat dan semangat, untuk bekerja terhadap kinerja yang tinggi.

Menurut Nitisemito (2000) dalam Angel *et.all* (2014), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan tempat kerja atau dengan kata lain lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada di sekitar karyawan yang dihubungkan dengan terjadinya

perubahan psikologis dari karyawan yang bersangkutan.

## **KAJIAN PUSTAKA KINERJA**

Menurut Mangkunegara (2000:67), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faustino Cardosa G. (1995:195), kinerja adalah “ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”.

Pengukuran kinerja karyawan secara individu menurut Robbins (2006:260) yaitu: (a) kualitas (*kesempurnaan*), (b) efektivitas (*pemanfaatan sumber daya*), dan (c) kemandirian.

## **KEPEMIMPINAN**

Menurut Mintzberg dalam Luthans (2002) dan (2003:4) mengemukakan bahwa peran kepemimpinan dalam organisasi adalah sebagai pengaturan visi, motivator, penganalisis dan penguasaan pekerjaan. Stephen (2006) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mengilhami para pengikut untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri demi kebaikan organisasi, dan yang mampu memberikan dampak yang mencolok dan luar biasa pada diri pengikutnya.

Menurut Avolio (dalam Sukhirman dan M Ghozali, 2008), indikator kepemimpinan yaitu: (a)

*idealized influence*, (b) *inspirational motivation*, (c) *intelectual stimulation*, (d) *individualized consideration*, (e) *laissez faire*, dan (f) imbalan kontijensi.

## PROFESIONALISME

A. S. Hornby (2005:677), mengemukakan bahwa *Profesionalisme is mark or qualities of profession*, artinya profesionalisme adalah nilai atau kualitas dari sebuah profesi. Profesionalisme karyawan dibangun melalui penguasaan kompetensi-kompetensi yang secara nyata diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan.

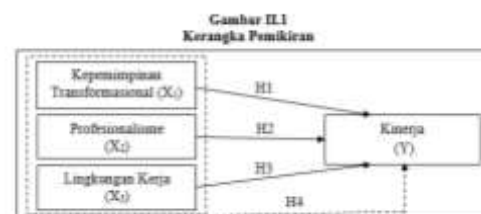
Purwanto (2000:2) menyatakan bahwa kompetensi-kompetensi penting bagi para karyawan adalah kompetensi dibidang substansi, bidang komunikasi dan bidang hubungan serta pelayanan atau pengandian masyarakat. Menurut Carolin B (dalam Gani, 2009:13), profesionalisme dinilai dari: (a) tingkat pendidikan, (b) pelatihan teknis, dan (c) lama kerja.

## LINGKUNGAN KERJA

Nitisemito (2004:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedarmayati (2007:11) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Taufik dalam Kerlinger (2002) mendefinisikan lingkungan kerja fisik adalah suasana lingkungan fisik tempat kerja dimana para guru melaksanakan pekerjaan sehari-hari yang berkaitan dengan keadaan penerangan atau cahaya di tempat kerja, keadaan udara di tempat kerja (suhu dan sirkulasi udara), keadaan suara di tempat kerja (tingkat kebisingan), perlengkapan kerja serta keamanan di tempat kerja. Menurut Sedarmayanti (2001:21), ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu: (a) penerangan, (b) temperatur, (c) sirkulasi, (d) tata warna, dan (e) keamanan.

## KERANGKA PEMIKIRAN



Hipotesis penelitian ini adalah :

- H1 : Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Tenaga Medis UPTD Puskesmas di Kecamatan Kebumen.
- H2 : Terdapat pengaruh profesionalisme terhadap kinerja Tenaga Medis UPTD Puskesmas di Kecamatan Kebumen.
- H3 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Tenaga Medis UPTD Puskesmas di Kecamatan Kebumen.
- H4 : Secara simultan kepemimpinan transformasional, profesionalisme, dan lingkungan kerja terhadap

kinerja Tenaga Medis UPTD  
Puskesmas di Kecamatan Kebumen.

## METODOLOGI PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga Medis di UPTD Puskesmas di Kecamatan Kebumen. Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh karena populasinya kurang dari 100.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara: menyebar kuesioner kepada responden, melakukan wawancara dan studi kepustakaan. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS for windows versi 23.0. Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistik.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN UJI VALIDITAS

**Tabel IV-5**  
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional

Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,526	0,242	Valid
2	0,659	0,242	Valid
3	0,515	0,242	Valid
4	0,730	0,242	Valid
5	0,736	0,242	Valid
6	0,685	0,242	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2018

Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa r hitung > dari r tabel, hal ini berarti seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel kepemimpinan transformasional dinyatakan valid.

**Tabel IV-6**  
Hasil Uji Validitas Profesionalisme

Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,896	0,242	Valid
2	0,910	0,242	Valid
3	0,857	0,242	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2018

Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa r hasil > dari r tabel, hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel profesionalisme dinyatakan valid.

**Tabel IV-7**  
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,682	0,242	Valid
2	0,858	0,242	Valid
3	0,834	0,242	Valid
4	0,824	0,242	Valid
5	0,675	0,242	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2018

Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa r hasil > dari r tabel, hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

**Tabel IV-8**  
Hasil Uji Validitas Kinerja

Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,759	0,242	Valid
2	0,775	0,242	Valid
3	0,817	0,242	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2018

Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa r hasil > dari r tabel, hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel kinerja dinyatakan valid.

## UJI RELIABILITAS

**Tabel IV-9**  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,711	0,60	Reliabel
Profesionalisme	0,862	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,822	0,60	Reliabel
Kinerja	0,662	0,60	Reliabel

Sumber : Data yang diolah, 2018

Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa seluruh variabel dalam penelitian mempunyai nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60, hal ini berarti seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel kinerja dinyatakan reliabel.

## UJI ASUMSI KLASIK MULTIKOLINIERITAS

Tabel IV-10  
Hasil Uji Multikolinieritas

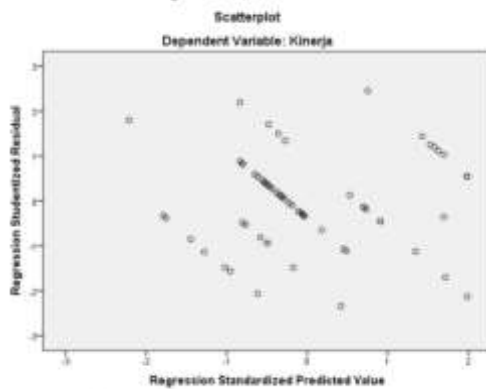
No.	Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan Transformasional	0,952	1,050
2	Profesionalisme	0,914	1,048
3	Lingkungan Kerja	0,997	1,003

Sumber: Data yang diolah, 2018.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* diatas 0,1 dan VIF dibawah angka 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

## HETEROKESDASTISITAS

Gambar IV-2  
Uji Heterokedastisitas



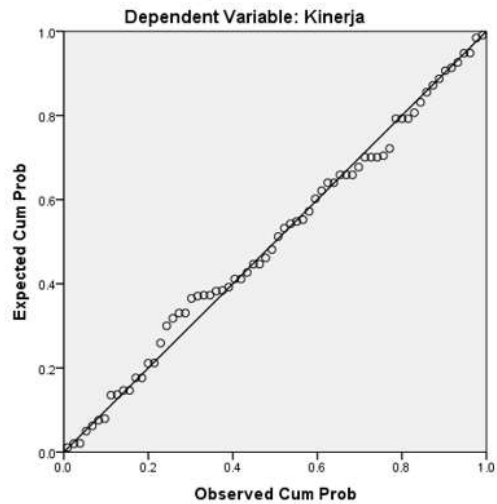
Sumber: Data yang diolah, 2018.

Pada gambar di atas tidak menunjukkan adanya pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka pada model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

## NORMALITAS

Gambar IV-3  
Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data yang diolah, 2018.

Berdasarkan gambar diatas (*Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual*) diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

## ANALISIS REGRESI

Tabel IV-11  
Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,066	1,176		-1,757	,084
Kepemimpinan Transformasional	,177	,040	,309	4,397	,000
Profesionalisme	,780	,077	,713	10,169	,000
Lingkungan Kerja	,039	,045	,070	,864	,391

a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber: Data yang diolah, 2018.

Persamaan regresinya sebagai berikut:  
 $Y = -2,066 + 0,177X_1 + 0,780X_2 + 0,039X_3 + e$

## UJI PARSIAL (uji t)

Variabel Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), persamaan di atas menunjukkan bahwa hasil  $t_{hitung}$  kepemimpinan transformasional sebesar  $4,397 > t_{tabel}$  sebesar  $1,998$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , ini

berarti bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel Profesionalisme, persamaan di atas menunjukkan bahwa hasil  $t_{hitung}$  profesionalisme sebesar  $10,169 > t_{tabel}$  sebesar 1,998 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , ini berarti bahwa variabel profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel Lingkungan Kerja, persamaan di atas menunjukkan bahwa hasil  $t_{hitung}$  lingkungan kerja sebesar  $0,864 < t_{tabel}$  sebesar 1,998 dengan tingkat signifikansi  $0,391 > 0,05$ , ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### UJI SIMULTAN (uji F)

Tabel IV-13  
Hasil Uji Simultan

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	49.604	3	16.535	49.633	.000 <sup>b</sup>
Residual	38.514	64	.602		
Total	128.118	67			

<sup>a</sup> Dependent Variable: Kinerja  
<sup>b</sup> Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Profesionalisme, Kepemimpinan Transformasional  
Sumber: Data yang diolah, 2018.

Dari tabel di atas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar  $49,633 > F_{tabel}$  sebesar 2,748 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Karena tingkat signifikan jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Y atau dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional, profesionalisme, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

### KOEFISIEN DETERMINASI (R<sup>2</sup>)

Tabel IV-14  
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.836 <sup>a</sup>	.699	.685	77574	1.833

<sup>a</sup> Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Profesionalisme, Kepemimpinan Transformasional  
<sup>b</sup> Dependent Variable: Kinerja  
Sumber: Data yang diolah, 2018.

Dari tabel di atas, nilai koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) di peroleh 0,685 artinya 68,5% variabel kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, profesionalisme, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 31,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

### IMPLIKASI MANAJERIAL

Implikasi kebijakan manajerial penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Hipotesis pertama yang diajukan adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil regresi dan uji t variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja tenaga medis Puskesmas di Kecamatan Kebumen menunjukkan pengaruh dan signifikan dengan hasil  $t_{hitung}$   $4,397 > t_{tabel}$  sebesar 1,998 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya kepemimpinan transformasional yang dijalankan, maka semakin tinggi kinerja tenaga medis Puskesmas di Kecamatan Kebumen. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dimas (2015).

## 2. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja

Hipotesis kedua yang diajukan adalah untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil regresi dan uji t variabel profesionalisme terhadap kinerja tenaga medis Puskesmas di Kecamatan Kebumen menunjukkan pengaruh dan signifikan dengan hasil  $t_{hitung} 10,169 > t_{tabel}$  sebesar 1,998 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin ditingkatkannya profesionalisme pegawai dalam bekerja, maka semakin tinggi kinerja tenaga medis Puskesmas di Kecamatan Kebumen. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ridwan *et.all* (2016).

## 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hipotesis ketiga yang diajukan adalah untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil regresi dan uji t variabel lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga medis Puskesmas di Kecamatan Kebumen menunjukkan pengaruh dan signifikan dengan hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $0,864 < t_{tabel}$  sebesar 1,998 dengan tingkat signifikansi  $0,391 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga medis Puskesmas di Kecamatan Kebumen.

Hal ini didasari dari observasi awal bahwa pegawai merasa lingkungan

kerjanya tidak kondusif jika di malam hari, tempat kerja terkesan horor karena penerangan yang belum mencukupi. Hal lainnya yaitu ruang farmasi yang dirasa kurang luas, sehingga terkadang obat disimpan diruangan lain, sehingga dalam proses pengambilan resep dibutuhkan waktu lebih. Para pegawai juga merasa bahwa sirkulasi udara, terutama di bagian farmasi masih belum memadai, sehingga bau obat masih sangat mengganggu, dan juga untuk ruang rawat inap masih banyak sarana dan prasarana yang belum memadai, seperti ruang rawat yang kurang sirkulasi udara, penerangan yang kurang cukup, dan juga suhu udara yang tidak dapat diatur seperti pendingin ruangan dan lain-lain. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmawan dan Ahyar (2016).

## 4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Profesionalisme, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama Terhadap Kinerja

Hipotesis keempat yang diajukan adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, profesionalisme, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan uji F menunjukkan  $F_{hitung}$  sebesar  $49,633 > F_{tabel}$  sebesar 2,748 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat diartikan bahwa kepemimpinan transformasional, profesionalisme, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja

tenaga medis Puskesmas di Kecamatan Kebumen.

## **PENUTUP**

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian variabel kepemimpinan transformasional pada tenaga medis Puskesmas di Kecamatan Kebumen menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baiknya kepemimpinan transformasional yang dijalankan, maka semakin tinggi kinerja tenaga medis Puskesmas di Kecamatan Kebumen.
2. Hasil penelitian variabel profesionalisme pada tenaga medis Puskesmas di Kecamatan Kebumen menunjukkan bahwa variabel profesionalisme mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin ditingkatkannya profesionalisme pegawai dalam bekerja, maka semakin tinggi kinerja tenaga medis Puskesmas di Kecamatan Kebumen.
3. Hasil penelitian variabel lingkungan kerja pada tenaga medis Puskesmas di Kecamatan Kebumen menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak diperlukannya usaha untuk

meningkatkan kinerja melalui variabel lingkungan kerja.

4. Hasil penelitian variabel kepemimpinan transformasional, profesionalisme, dan lingkungan kerja pada tenaga medis Puskesmas di Kecamatan Kebumen menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, profesionalisme, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja tenaga medis Puskesmas di Kecamatan Kebumen. Besar pengaruh tersebut diketahui dari nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi lebih kecil, hal tersebut sesuai dengan hipotesa penelitian kepemimpinan transformasional, profesionalisme, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja tenaga medis Puskesmas di Kecamatan Kebumen.
5. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) sebesar 0,685 artinya 68,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, profesionalisme, dan lingkungan kerja. Sebaliknya, sebesar 31,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

### **SARAN**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, saran yang dapat penulis sampaikan sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan kepemimpinan transformasional pada

tenaga medis Puskesmas di Kecamatan Kebumen, maka perlu adanya pembenahan melalui pemimpin yang dapat memotivasi pegawai agar mampu mewujudkan minat pribadinya guna bersama-sama melaksanakan visi dan misi organisasi, pemimpin juga melakukan pendampingan kepada pegawai agar pegawai makin berkembang.

2. Dalam rangka meningkatkan lingkungan kerja pada tenaga medis Puskesmas di Kecamatan Kebumen, maka perlu dilakukan adanya pembenahan melalui penambahan sarana dan prasarana fisik agar dapat mendukung sikap profesionalisme pegawai.
3. Dalam rangka meningkatkan kinerja pada tenaga medis Puskesmas di Kecamatan Kebumen, maka perlu meningkatkan kepemimpinan transformasional, profesionalisme, dan lingkungan kerja sehingga kinerja menjadi lebih baik.
4. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0,685 artinya 68,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, profesionalisme, dan lingkungan kerja. Sebaliknya, 31,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Untuk itu kepada peneliti selanjutnya disarankan agar meneliti 31,5% variabel tersebut untuk pengembangan ilmu dan penerapan sumber daya manusia yang lebih baik dan berkualitas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Gani. 2009. "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor PBB". *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol.7, No.1. Diambil 18 Mei 2018.
- Anikmah. 2008. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jati Agung Arsitama Grogol Sukoharjo. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Asnawir, dan Basyiruddin Usman. 2002. *Media Pembelajaran*. Jakarta : Ciputat Pers.
- Bawono, Dimas C. 2015. Analisis Pengaruh Pemberian Insentif, Kepemimpinan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Kota Semarang. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Riset*. Jilid 3. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Insan, Pribadi D, dan Ahyar Yuniawan. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keperawatan RSUD Tugurejo Semarang". *E-journal Undip, ISSN (Online): 2337-3792, No. 1, Vol. 5, Tahun 2016, Hal: 1-13*. Diambil 23 Juni 2018.
- Kreitner R. dan Kinicki A. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mariana, 2000. Hakekat Pendekatan *Science and Society* dalam Pembelajaran Sains. Bandung: PPPG IPA.
- Muchlas, Makmuri. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Nimran, U. 2004. *Perilaku Organisasi*. Surabaya: CV. Citra Media.
- Nitisemito. 2010. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Bandung: Ghalia Indonesia.
- Purwanto, Ngalim 2003. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Purwanto. 2000. *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ridewan, Muh, Akmal Umar, dan Abdul Razak Munir. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai DPPKAD Kabupaten Soping". *Jurnal Mirai Management, No. 2, Vol. 1, Oktober 2016*.. Diambil 23 Juni 2018.
- Sundjaja, Ridwan. 2002. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Jakarta: Prenhallindo.
- Rivai, A. dan M. Basri. 2013. *Penilaian Kinerja Karyawan*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Group.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Perilaku Organisasi / Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Salangka, R., dan L. Dotulong. 2015. "Pengaruh *Self Efficacy*, *Self Esteem*, dan Lingkungan Kerja

- Terhadap Kapuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo”. *Jurnal EMBA, No. 3, Vol. 3, September 2015, Hal: 562-572.* Diambil 10 April 2018.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Survei.* Jakarta: LP3ES.
- Siagian, Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja.* Jakarta: Asdi Mahasatya.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2008. *Metodologi Penelitian Bisnis.* Bandung: Alfabeta.
- Usman, Moh. Uzer. 2002. *Menjadi Guru Profesional.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.