

The Impact of Leadership and Work Discipline on the Performance of Nogosari Health Center Employees, Boyolali Regency with Motivation as an Intervening Variable

Dampak Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Nogosari Kabupaten Boyolali dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Sri Maryati¹, I Gusti Diva Awatara², Basuki Sri Rahayu³

Magister Manajemen STIE AUB Surakarta

Email: maryatis616@gmail.com¹, gruppe_cemara@yahoo.co.id²,
basukisrirahayu156@gmail.com³

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of leadership on motivation, the effect of work discipline on motivation, the influence of leadership on employee performance, the influence of work discipline on employee performance, and the influence of motivation on employee performance. This research is a survey research using a questionnaire. The data used are primary data by taking a sample of 45 respondents at the Nogosari Public Health Center, Boyolali Regency. Data analysis methods were tested with validity test, reliability test, linearity test, t test, F test, coefficient of determination test and path analysis test. The results showed: leadership has a positive influence on work motivation, work discipline has a positive influence on work motivation, leadership has a positive influence on performance, work discipline has a positive influence on employee performance, and work motivation has a positive relationship and influence on employee performance.

Keywords: leadership, work discipline, motivation, employee performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi, pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian survai menggunakan kuesioner. Data yang digunakan adalah data primer dengan mengambil sampel pegawai Puskesmas Nogosari Kabupaten Boyolali sebanyak 45 responden. Metode analisis data diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji linieritas, uji t, uji F, uji koefisien determinasi dan uji analisa jalur. Hasil penelitian menunjukkan: kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja, kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja mempunyai hubungan dan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Keywords: kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 tentang Puskesmas menyebutkan bahwa Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya.

Puskesmas mempunyai tugas melaksanakan kebijakan kesehatan untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya dalam rangka mendukung terwujudnya Kecamatan Sehat. Selain melaksanakan tugas tersebut, Puskesmas memiliki fungsi sebagai penyelenggara Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) tingkat pertama dan Upaya Kesehatan Perseorangan (UKP) tingkat pertama serta sebagai wahana pendidikan tenaga kesehatan.

Peningkatan jumlah kunjungan pasien dapat menyebabkan meningkatnya beban kerja pegawai puskesmas. Tingginya beban kerja dapat mempengaruhi mutu pelayanan yang diberikan oleh pegawai puskesmas sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap kepuasan pasien. Oleh karena itu, salah satu strategi yang diperlukan dalam meningkatkan mutu pelayanan sehingga pasien merasakan kepuasan dalam pelayanan kesehatan adalah pemberdayaan korporasi melalui implementasi *good corporate governance* secara nyata

Kinerja memiliki peran penting dalam mencapai tujuan dan sasaran kegiatan sebagai rencana dan program kerja yang diinginkan terutama dalam suatu organisasi atau instansi. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai dengan melaksanakan tugas sebagai tanggung jawab yang diembannya. Kinerja juga merupakan tolak ukur dari aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang maupun organisasi. Suatu instansi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan perlu mempertimbangkan capaian yang dilakukan oleh seseorang dalam arti pegawai.

Untuk mengoptimalkan kinerja ada beberapa aspek penting yang harus dimiliki pegawai antara lain aspek; efektivitas pekerjaan; tanggungjawab atas penggunaan wewenang dan kejujuran; sikap disiplin, dalam hal taat hukum dan taat pada peraturan di tempat kerja; memiliki Inisiatif dalam bentuk daya pikir dan kreativitas. Faktor-faktor tersebut sangat penting dimiliki oleh setiap pegawai Puskesmas Nogosari Kabupaten Boyolali untuk menggerakkan dan menumbuhkan semangat kinerja pegawai, sehingga dapat menunjang tujuan yang diinginkan. Menurut As'ad dalam Susanto (2015:2) mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Kepemimpinan di Puskesmas Nogosari Kabupaten Boyolali dirasa sudah berjalan baik diharapkan tidak menganut gaya pemimpin yang otoriter akan menyebabkan kinerja pegawai terganggu. Sehingga karyawan yang bekerja akan menjadi tertekan dan kurang bersemangat untuk bekerja.

Peningkatan kinerja pegawai Puskesmas Nogosari Kabupaten Boyolali perlu dilakukan dengan melalui peranan kepemimpinan, menerapkan disiplin kerja yang dapat diterima juga dipatuhi oleh seluruh pegawai sesuai dengan perangkat peraturan yang memadai dan memberi motivasi yang tinggi untuk kepentingan bersama dalam mencapai tujuan.

Rivai (2010:2), kepemimpinan secara luas, adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan atau kelompok.

Hasil penelitian Santoso (2016), Putri (2013), dan Ekowati (2016) memberikan kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Hasil penelitian Santoso (2016), Hartanto dan Rahardja (2016), Putri (2013), Ekowati (2016) dan Chen, Yuen Li (2001) memberikan kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Faktor kedisiplinan kerja memiliki makna penting bagi organisasi, dengan disiplin kerja yang baik, maka kinerja akan semakin baik, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Fenomena ini apabila diperhatikan maka akan mempengaruhi kinerja pegawai. Beberapa aspek penting yang harus dimiliki oleh setiap anggota organisasi, berhubungan dengan disiplin kerja antara lain; Kepatuhan karyawan/ pegawai terhadap peraturan yang berlaku, termasuk tepat waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya; Bekerja sesuai prosedur yang ada; Pemeliharaan sarana dan perlengkapan kantor dengan baik. Apabila aspek-aspek ini dapat dipahami dan dijalankan oleh setiap pegawai Puskesmas Nogosari Kabupaten Boyolali, maka akan

mampu menumbuhkan perilaku termotivasi dan pada akhirnya akan mendukung kinerja pegawai Puskesmas Nogosari Kabupaten Boyolali.

Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsyafan, bukan unsur paksaan Wursanto, dalam Santoso (2015:10). Menurut Siswanto, seperti dikutip Fachri (2010:95) menjelaskan: “Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat kepada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Aspek kedisiplinan di Puskesmas Nogosari Kabupaten Boyolali ditemukan masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat dan beberapa orang yang mangkir dari pekerjaan, administrasi tidak dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ada, pulang kerja lebih awal, penyelesaian pekerjaan sering terlambat, kurang luwes dalam pelaksanaan pekerjaan dan kurang tanggap terhadap pelayanan masyarakat. Dengan demikian kejadian tersebut maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai menurun. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.

Hasil penelitian Santoso (2016), Putri (2013), Ekowati (2016) dan Poniman & Saryanti (2016) memberikan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Demikian pula hasil penelitian Santoso (2016), Putri (2013), Hernowo dan Farid (2007), Ekowati (2016) dan Poniman & Saryanti (2016) memberikan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Permasalahan motivasi yang muncul yakni belum optimalnya pembinaan secara rutin dan terjadwal, penerapan sistem penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) yang perlu dilakukan dengan sistem penilaian berdasarkan capaian kerja atau dengan indikator kinerja pada semua pegawai juga belum optimalnya implementasi ketegasan dalam penerapan *reward and punishment*.

Demikian halnya motivasi pegawai pada Puskesmas Nogosari Kabupaten Boyolali, dipandang penting, karena dengan motivasi pegawai Puskesmas Nogosari Kabupaten Boyolali yang baik, akan mendorong terciptanya perilaku kinerja, sehingga akan mendukung tercapainya visi, misi, program dan tujuan Puskesmas Nogosari Kabupaten Boyolali. Aspek motivasi pada Puskesmas Nogosari Kabupaten Boyolali menunjukkan adanya penurunan hal tersebut terkait masih ada beberapa karyawan dengan etos kerja yang rendah dan kurangnya semangat kerja, dengan hal tersebut akan mengganggu pelayanan yang prima terhadap masyarakat.

Menurut Siagian (2011: 195-138) “Motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya”. Menurut Hasibuan (2012: 141), motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Hasil penelitian Santoso (2016), Nadefa (2010), Hartanto & Rahardja (2016), Putri (2013), Salia (2012), Ekowati (2016) dan Poniman & Saryanti (2016) serta Ostroff (2003) memberikan kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Atas dasar landasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan, maka akan diuji pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi dan kinerja Puskesmas Nogosari Kabupaten Boyolali. Pada penelitian ini dengan mengambil obyek para pegawai, analisis yang digunakan adalah model regresi intervening.

Berdasarkan latar belakang masalah, fenomena dan kajian teori serta hasil penelitian terdahulu di atas maka ditetapkan tema penelitian: “Dampak kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Nogosari Kabupaten Boyolali dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening*”.

METODE

Penelitian ini termasuk penelitian jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*), yang akan menjelaskan hubungan kausal antara variabel bebas atau *independent variabel* meliputi variabel kepemimpinan dan disiplin kerja dengan dengan variabel antara (*intervening*) Motivasi serta variabel terikat (*dependent*) Kinerja Pegawai pada Puskesmas Nogosari Kabupaten Boyolali.

Lokasi dalam penelitian ini adalah Puskesmas Nogosari, yang beralamatkan di Jalan Nogosari-Kartasura, KM 1, Puskesmas Nogosari Kabupaten Boyolali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Nogosari sejumlah 45 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012: 85). Sehingga seluruh populasi pada penelitian ini yaitu 45 pegawai digunakan sebagai sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan observasi. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya dilakukan uji linieritas, uji t, uji F, uji koefisien determinasi dan uji analisa jalur.

HASIL PENELITIAN

Analisis Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Sebelum dilakukan analisis data, maka dalam penelitian ini perlu dilakukan pengujian instrumen yaitu pengujian validitas dan reliabilitas. Validitas merupakan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Adapun masing-masing hasil uji validitas adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	r_{hitung} terendah	r_{hitung} tertinggi	r_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	0,737	0,855	0,2542	Valid
Disiplin kerja (X_2)	0,768	0,845	0,2542	Valid
Motivasi (Y_1)	0,779	0,862	0,2542	Valid
Kinerja (Y_2)	0,764	0,855	0,2542	Valid

Sumber: hasil analisis data tahun 2020

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada masing-masing variabel dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih dari r_{tabel} .

Uji Reliabilitas

Ukuran dapat dikatakan reliabel jika ukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten. Reliabilitas diukur dengan menggunakan metode *Cronbach alpha*. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai alpha lebih dari 0,60 (Sekaran 2000: 173) atau Nunnally, 1967 (dalam Ghozali, 2010: 42). Pengujian reliabilitas menggunakan bantuan komputer program *SPSS for Windows* dengan hasil seperti pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Data

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Kepemimpinan	0,926	Reliabel
Disiplin kerja	0,907	Reliabel
Motivasi	0,893	Reliabel
Kinerja	0,896	Reliabel

Sumber: Hasil analisis data tahun 2020

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa, semua nilai *Alpha Cronbach* > 0,06, koefisien (r) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan atau nilai kritis (*rule of thumb*) sebesar 0,6 sehingga dikatakan dapat dipergunakan untuk mengumpulkan data dan dapat mengukur suatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Maka semua item dinyatakan *reliable* atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian yang dilakukan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi dengan normal atau tidak. Dimana variabel pengganggu e dari suatu regresi disyaratkan berdistribusi normal. Hal ini untuk memenuhi asumsi *zero mean*. Jika variabel e berdistribusi normal, maka variabel yang diteliti Y juga berdistribusi normal. Berdasarkan hasil analisis diketahui.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,534
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,938

a Test distribution is Normal.
b Calculated from data.

Asymp. Sig. (2-tailed) hasil uji adalah 0.534 atau lebih dari 0.05. Hal ini dapat dinyatakan bahwa data penelitian berasal dari distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah korelasi linier yang perfect diantara variabel penjelas yang dimasukkan ke model (Setiaji, 2009: 83). Multikolinieritas dapat dilihat dalam print out regresi pada *Collinerrity* diagnosis dan *Coefficient Correlation*. Jika nilai koefisien korelasi variabel bebas mendekati angka 1 maka menunjukkan adanya multikolinieritas. Demikian juga nilai toleransi mendekati angka 0 atau nilai inflasi *variance* (VIF) mendekati 10 (Setiaji, 2009: 83). Berikut hasil analisis Uji Multikolinieritas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1		
(Constant)		
Kepemimpinan	0.110	9.061
Disiplin kerja	0.147	6.786
Motivasi	0.144	6.947

a Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olah data tahun 2020

Berdasarkan hasil uji diketahui toleransi lebih dari angka 0 dan nilai inflasi *variance* (VIF) kurang dari 10. Hal ini dapat dinyatakan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dalam penelitian analisis jalur ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan 2 (dua) persamaan.

Hasil Analisis Jalur Persamaan 1

Hasil Analisis Jalur Persamaan 1 disajikan pada Tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5. Hasil Analisis Jalur Persamaan 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	2,152	1,279		
Kepemimpinan	0,470	0,106	0,645	4,438	0,000
Disiplin kerja	0,257	0,125	0,298	2,046	0,047

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Hasil analisis data tahun 2020

Dari tabel 5 persamaan regresi pertama adalah.

$$Y_1 = (2,152) + 0,470 X_1 + 0,257 X_2 + \epsilon_1$$

(0,000) (0,047)

Keterangan:

Y_1 = Motivasi

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Disiplin kerja

$\beta_0 = (2,152)$, yang artinya persamaan regresi dengan variabel independen Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Motivasi, mempunyai kecenderungan naik apabila Kepemimpinan dan disiplin kerja dalam kondisi konstan atau nol.

$\beta_1 = 0,470$, yang artinya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Motivasi, apabila Kepemimpinan ditingkatkan maka Motivasi akan meningkat.

$\beta_2 = 0,257$, yang artinya Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi, apabila Disiplin kerja ditingkatkan maka Motivasi akan meningkat.

Hasil Analisis Jalur Persamaan 2

Hasil Analisis Jalur Persamaan 2 disajikan pada Tabel 6 di bawah ini.

Tabel 6. Hasil Analisis Jalur Persamaan 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	0,146	1,147		
Kepemimpinan	0,283	0,111	0,380	2,540	0,015
Disiplin kerja	0,239	0,114	0,272	2,097	0,042
Motivasi	0,333	0,134	0,326	2,489	0,017

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil analisis data tahun 2020

Dari tabel 6 dapat dibuat persamaan regresi kedua sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,146 + 0,283X_1 + 0,239X_2 + 0,333X_3 + \epsilon_2$$

(0,015)** (0,042)** (0,017)**

Keterangan:

Y = Kinerja

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Disiplin kerja

X_3 = Motivasi

- $\beta_0 = 0,146$, yang artinya pada saat kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi dalam keadaan konstan, Kinerja pegawai akan naik.
- $\beta_1 = 0,283$, yang artinya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja, apabila Kepemimpinan ditingkatkan maka Kinerja akan meningkat.
- $\beta_2 = 0,239$, yang artinya Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja, apabila Disiplin kerja ditingkatkan maka Kinerja akan meningkat.
- $B_3 = 0,333$, yang artinya Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja, apabila Motivasi ditingkatkan maka Kinerja akan meningkat.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji t secara ringkas persamaan 1 dan persamaan 2 dapat dilihat pada tabel 5 dan tabel 6 di bawah ini.

Dari tabel 5 dan tabel 6 dapat disimpulkan sebagai berikut.

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi Pegawai Puskesmas Kabupaten Boyolali, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$, dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,436 > 1,671$)

H₁ Diduga Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi Pegawai Puskesmas Kabupaten Boyolali, dengan demikian Hipotesis terbukti.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi Pegawai Puskesmas Kabupaten Boyolali, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,047 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,046 > 1,671$)

H₂ Diduga Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi Pegawai Puskesmas Kabupaten Boyolali, dengan demikian Hipotesis terbukti.

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Kabupaten Boyolali, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,015 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,540 > 1,671$)

H₃ Diduga Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Kabupaten Boyolali, dengan demikian Hipotesis terbukti.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Kabupaten Boyolali, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,042 < 0,05$, dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,097 > 1,671$)

H₄ Diduga Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Kabupaten Boyolali, dengan demikian Hipotesis terbukti.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Kabupaten Boyolali, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,017 < 0,05$, dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,489 > 1,671$)

H₅ Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Kabupaten Boyolali, dengan demikian Hipotesis terbukti.

Uji F

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji F Persamaan 1

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>f</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	1121,427	2	560,714	124,885	0,000
	Residual	188,573	42	4,490		
	Total	1310,000	44			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Disiplin kerja

Berdasarkan tabel 7, hasil uji secara serempak (Uji F) diketahui besarnya nilai F sebesar 124,885 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel Kepemimpinan dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Motivasi Pegawai Puskesmas Kabupaten Boyolali.

Tabel 8. Hasil Uji F Persamaan 2

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>f</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	1822,987	3	607,662	202,619	0,000
	Residual	167,946	56	2,999		
	Total	1990,933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin kerja,

Berdasarkan tabel 8, hasil uji secara serempak (Uji F) diketahui besarnya nilai F sebesar 202,619 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel Kepemimpinan, Disiplin kerja, dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kabupaten Boyolali.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi Persamaan 1

Hasil uji koefisien determinasi persamaan 1 dalam penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi Persamaan 1

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,925	0,856	0,849	2,11892

a Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Disiplin kerja

Hasil koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,856 (85,6%). Yang berarti bahwa kontribusi variabel independen yang terdiri dari Kepemimpinan dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi perubahan variabel dependen yaitu motivasi sebesar 85,6%, sedangkan sisanya 14,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Koefisien Determinasi Persamaan 2

Hasil uji koefisien determinasi persamaan 2 dalam penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi Persamaan 2

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,948	0,899	0,891	1,83936

a Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin kerja, Kepemimpinan

Hasil koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,899 (89,9%). Yang berarti bahwa kontribusi variabel independen yang terdiri dari Kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi mampu menjelaskan variasi perubahan variabel dependen yaitu kinerja pegawai sebesar 89,9%, sedangkan sisanya 10,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Koefisien Determinasi Total (R^2)

Berdasarkan nilai R_1 dan nilai R_2 , maka nilai R^2 total adalah:

$$R^2 \text{ total} = 1 - (R_1 \times R_2)$$

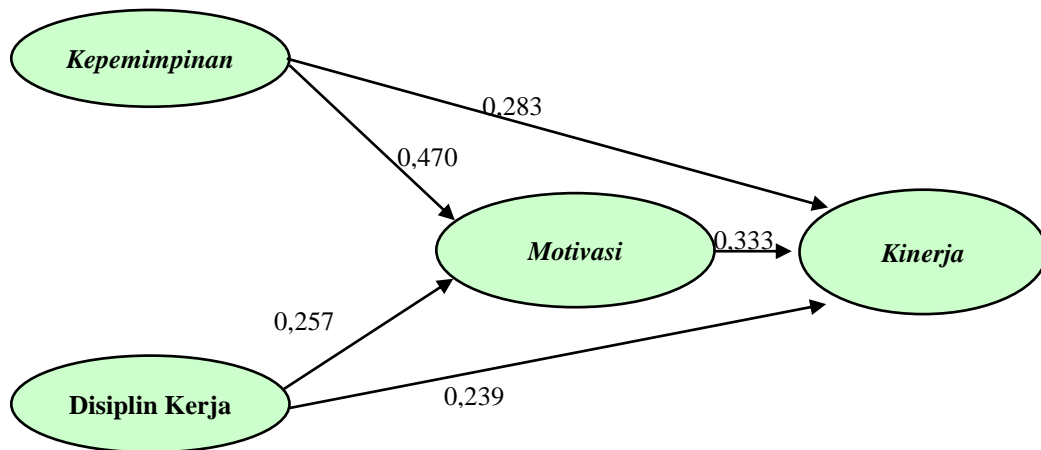
$$= 1 - (0,856 \times 0,899)$$

$$= 1 - 0,769 = 0,231 \text{ atau } 23,1\%$$

Ini berarti bahwa Kinerja Pegawai Puskesmas Kabupaten Boyolali dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan, Disiplin kerja, dan Motivasi sebagai variabel *intervening* sebesar 23,1% dan sisanya sebesar 76,9% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian.

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dan Total Effect

Analisis jalur memperhitungkan pengaruh langsung dan tidak langsung maupun pengaruh total. Diagram jalur berikut menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung maupun pengaruh total penelitian ini.



Gambar 1. Hasil Diagram Jalur

Adapun hasil pengaruh langsung dan tidak langsung maupun pengaruh total dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 11. Hasil Kesimpulan Regresi Jalur Total

No	Arah Hubungan	Regresi	
		Beta	Sig
1	Kepemimpinan → Motivasi	0,645	0,000
2	Disiplin kerja → Motivasi	0,298	0,047
3	Kepemimpinan → Kinerja	0,380	0,015
4	Disiplin kerja → Kinerja	0,272	0,042
5	Motivasi → Kinerja	0,326	0,017

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 11 menunjukkan nilai koefisien regresi dan nilai korelasi pada arah hubungan antar variabel yang dapat menunjukkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dan *total effect*, yang disajikan pada tabel 12 sebagai berikut.

Tabel 12. Hasil Pengaruh Langsung, Pengaruh Tak Langsung dan Pengaruh Total

No	Antar Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tak Langsung	Total Pengaruh
1	Kepemimpinan → Kinerja	0,283	-	-
2	Disiplin kerja → Kinerja	0,239	-	-
3	Motivasi → Kinerja	0,333	-	-
4	Kepemimpinan → Motivasi → Kinerja		0,470 x 0,333= 0,157	0,283+0,157= 0,440
5	Disiplin kerja → Motivasi → Kinerja		0,239 x 0,333= 0,080	0,239+0,080= 0,319

Sumber: Data diolah, 2016

Pengaruh Langsung

Pengaruh langsung adalah pengaruh dari satu variabel independen ke variabel dependen, tanpa melalui variabel dependen lainnya.

- 1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja
Berdasarkan tabel 11 dan 12 diketahui Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, dengan nilai koefisien sebesar 0,283
- 2) Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja
Berdasarkan tabel 11 dan 12 diketahui Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, dengan nilai koefisien sebesar 0,239.

Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung adalah situasi dimana variable variable independen mempengaruhi variabel dependen melalui variabel lain yang disebut variabel intervening (*intermediary*).

- 1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui kepuasan
Berdasarkan tabel 12 diketahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Motivasi sebesar 0,440 lebih besar dari pengaruh langsung (0,283)
- 2) Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi
Berdasarkan tabel 12 diketahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi sebesar 0,319 lebih besar dari pengaruh langsung (0,239)

Pengaruh Total

- 1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Motivasi
Pengaruh Kepemimpinan ke Kinerja = 0,283, dan pengaruh tidak langsung Kepemimpinan ke Kinerja melalui variabel *intervening* Motivasi = 0,157, sehingga pengaruh total (*Total Effect*) = $0,283+0,157=0,440$
- 2) Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi
Pengaruh Disiplin kerja ke Kinerja = 0,239, dan pengaruh tidak langsung Disiplin kerja ke Kinerja melalui variabel *intervening* Motivasi = 0,080, sehingga pengaruh total (*Total Effect*) = $-0,239+0,080=-0,159$
- 3) Analisis Variabel *Intervening*
 - a) Kesimpulan dari analisis jalur ini menunjukkan bahwa penggunaan variabel *intervening* motivasi dalam rangka peningkatan kinerja, diketahui pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi lebih besar dari pada pengaruh langsung. Hal ini berarti, untuk meningkatkan kinerja dapat melalui variabel Kepemimpinan secara langsung maupun tidak langsung. Sehingga faktor-faktor yang menimbulkan tingginya kinerja melalui Kepemimpinan harus mendapatkan perhatian tinggi.
 - b) Penggunaan variabel *intervening* Motivasi dalam rangka peningkatan kinerja, pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja masih lebih besar dari pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui variabel *intervening* motivasi. Hal ini berarti bahwa dalam rangka meningkatkan Kinerja sebaiknya variabel Disiplin kerja juga harus diperhatikan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan terhadap motivasi Pegawai Puskesmas Kabupaten Boyolali

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi Pegawai Puskesmas Kabupaten Boyolali. Hasil penelitian tersebut senada dengan hasil penelitian dari Saleem, dkk. (2010) yang menunjukkan hubungan positif

antara Kepemimpinan dan motivasi. Diperkuat dengan hasil penelitian dari Maharjan (2012) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kerja dan motivasi guru.

Motivasi tidak dapat dipisahkan oleh Kepemimpinan kerja yang seringkali merupakan harapan bagi pegawai, gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah bahwa Kepemimpinan kerja dapat menimbulkan motivasi yang tinggi, motivasi akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan pegawai dalam bekerja terpenuhi maka Kepemimpinan kerja akan terwujud dengan baik.

Pegawai merupakan konsumen internal yang harus pertama kali dipuaskan dengan pekerjaan mereka dalam rangka mendorong motivasi kerja pegawai. Pegawai yang puas umumnya menjadi pegawai yang lebih produktif. Ogunnaike (2014) dalam penelitiannya menunjukkan Kepemimpinan kerja baik itu Kepemimpinan intrinsik dan Kepemimpinan ekstrinsik hal yang penting dalam meningkatkan motivasi.

Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi Pegawai Puskesmas Kabupaten Boyolali

Hasil uji hipotesis menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi Pegawai Puskesmas Kabupaten Boyolali. Didukung dengan hasil penelitian dari Adeoye dan Fields (2014) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dan motivasi pegawai. Pegawai tidak puas dengan disiplin kerja yang mereka terima; mereka menganggap disiplin kerja tersebut tidak cukup dan tidak memadai. Hal ini mendukung pandangan yang diungkapkan dalam literatur bahwa jika pekerja tidak puas dengan disiplin kerja mereka, organisasi akan mengalami rendahnya tingkat motivasi, tingginya tingkat absensi dan rotasi tenaga kerja.

Disiplin kerja memainkan peran penting dalam menentukan motivasi pegawai. Hal ini karena dua alasan, pertama, uang merupakan instrumen penting dalam memenuhi kebutuhan orang-orang; dan dua, pegawai sering melihat gaji sebagai refleksi dari bentuk kepedulian manajemen terhadap mereka. Sejalan dengan temuan penelitian dari Gupta (2014) bahwa uang adalah motivator yang bagus, pegawai bekerja untuk uang, pegawai membutuhkan uang, gaji dan disiplin kerja yang bagus merupakan faktor kunci dalam memuaskan pegawai. Perusahaan dapat meningkatkan gaji dan disiplin kerja untuk meKepemimpinan pegawai, gaji yang bagus dapat menjadi salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kepuasan pegawai, juga dengan cara ini dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja organisasi. Jika perusahaan menciptakan lingkungan yang kompetitif dan adil, seperti perlakuan yang adil, disiplin kerja yang adil, jam kerja yang adil, hal ini akan meningkatkan sikap kerja pegawai, keadilan juga dapat meKepemimpinan pegawai untuk bekerja keras. Setelah pertimbangan inilah, dapat dilihat bahwa keadilan dapat meningkatkan motivasi pegawai, pegawai puas memberikan pelayanan yang baik bagi organisasi.

Pentingnya disiplin kerja dalam mempengaruhi motivasi di atas, juga senada dengan penelitian dari Muguongo (2015) dimana gaji pokok yang diterima mempengaruhi motivasi termasuk struktur gaji, konsistensi kebijakan, administrasi dan pembayaran gaji tepat waktu. Selain itu, tunjangan seperti tunjangan rumah dan tunjangan kesusahan yang diterima guru mempengaruhi motivasi mereka. Bentuk disiplin kerja lainnya adalah reward. Seperti penelitian dari Awan dan Asghar (2014) yang menunjukkan hubungan langsung antara sistem reward dan motivasi. Jika pegawai puas dengan sistem reward, pegawai memiliki kinerja yang baik. Tingkat Kepemimpinan mereka akan meningkat ketika mereka diberi reward atas kelayakan kinerja mereka.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Kabupaten Boyolali

Hasil uji hipotesis menunjukkan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Kabupaten Boyolali. Senada dengan penelitian Seniwoliba dan Nchorbono (2013) yang menunjukkan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi Kepemimpinan kerja akan mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja

pegawai. Seorang pegawai akan memiliki kinerja yang baik, jika memiliki keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif yang didukung dengan kemampuan kerja yang baik. Sehingga dengan Kepemimpinan serta meningkatkan kemampuan kerja pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai agar mampu mempertahankan perusahaan dan tetap eksis pada era persaingan yang ketat.

Kepemimpinan pegawai merupakan faktor penting bagi kemajuan perusahaan. Pegawai dengan Kepemimpinan tinggi akan menghasilkan kinerja terbaik dan produktif, sebaliknya pegawai dengan Kepemimpinan rendah akan rendah kinerja dan produktifitasnya (Soegoto, 2009).

Kepemimpinan pegawai merupakan suatu bentuk kesediaan untuk berusaha keras mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan usaha memuaskan beberapa kebutuhan, serta upaya untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lainnya untuk meningkatkan kinerjanya (Amianti, 2012). Seorang pekerja yang memiliki Kepemimpinan akan berusaha untuk sebaik mungkin melaksanakan tugasnya agar menghasilkan kinerja yang tinggi dan hasil yang berkualitas. Kepemimpinan yang tepat dan baik dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja pegawai, dan akan menambah semangat kerja pegawai dalam bekerja, maka dengan demikian akan tercapai kinerja pegawai yang tinggi.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Kabupaten Boyolali

Hasil uji hipotesis menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Kabupaten Boyolali. Sejalan dengan penelitian dari Qureshi dan Sajjad (2015) yang menunjukkan hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di atas juga diperkuat oleh Hameed, dkk. (2014) dalam penelitiannya, demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Jamil & Raja (2011) dimana praktik disiplin kerja yang positif dan signifikan berhubungan dengan kinerja pegawai organisasi sektor publik. Tujuan dasar dari setiap organisasi publik adalah bahwa untuk mengdisiplin kerja pegawai dalam setiap cara yang memungkinkan. Bahkan organisasi publik yang didirikan adalah untuk menciptakan lapangan kerja. Disiplin kerja diperlukan untuk mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dengan harapan dapat meningkatkan imbalan yang diterimanya. Oleh karena itu disiplin kerja adalah entitas utama yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Kabupaten Boyolali

Hasil uji hipotesis menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Kabupaten Boyolali. Sejalan dengan penelitian dari Perera, dkk. (2014) bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Menurut penelitian Aftab dan Idrees (2012) terdapat hubungan positif antara motivasi dan kinerja pegawai. Kinerja tinggi dari setiap individu akan dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan strategis sehingga dapat mempertahankan daya saing organisasi.

Pegawai yang tidak memperoleh motivasi tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan selanjutnya akan berakibat frustrasi, semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan dan sebagainya. Sedangkan pegawai yang mendapatkan motivasi berkinerja lebih baik dari pegawai yang tidak memperoleh motivasi. Dalam hal ini, motivasi merupakan wujud penghargaan diri yang diperoleh setiap individu setelah individu bekerja sesuai dengan tujuan organisasi.

Diperkuat dengan hasil penelitian dari Awan dan Asghar (2014) bahwa kinerja pegawai yang terbaik ketika mereka puas dengan berbagai aspek paket gaji mereka. Penelitian dari Afshar dan Doosti (2016) menunjukkan motivasi mempengaruhi kinerja secara positif. Kepuasan pegawai cenderung menjadikan kinerja yang lebih baik. Faktor yang paling berkontribusi terhadap

ketidakpuasan kerja dan mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaji yang rendah, tuntutan pekerjaan, adanya pekerjaan sampingan, rendahnya status pekerjaan, dan penghargaan sosial.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui simpulan berikut: 1) Hipotesis kepemimpinan mempunyai hubungan dan pengaruh positif terhadap motivasi kerja, terbukti. Semakin bagus kepemimpinan, semakin tinggi motivasi kerja pegawai. 2) Hipotesis disiplin kerja mempunyai hubungan dan pengaruh positif terhadap motivasi kerja, terbukti. Semakin bagus disiplin kerja, semakin tinggi motivasi kerja pegawai. 3) Hipotesis kepemimpinan mempunyai hubungan dan pengaruh positif terhadap kinerja, terbukti. Semakin bagus kepemimpinan, semakin tinggi kinerja pegawai. 4) Hipotesis disiplin kerja mempunyai hubungan dan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, terbukti. Semakin bagus disiplin kerja, semakin tinggi kinerja pegawai. 5) Hipotesis motivasi kerja mempunyai hubungan dan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, terbukti. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi kinerja pegawai.

Saran

Sebagaimana hasil dan simpulan di atas, berikut saran-saran penelitian yang dapat diajukan: 1) Hendaknya pegawai selalu diberikan motivasi agar taat dan tunduk kepada pimpinan, 2) Hendaknya pegawai menjaga ketertiban dan kedisiplinan kerja sehingga mampu menjadi motivasi bagi pekerja yang lain untuk meningkatkan kinerja, 3) Hendaknya dalam memberikan motivasi, ada bentuk penghargaan yang mampu membuat pegawai lebih bersemangat dalam bekerja, dan 4) Hendaknya penelitian di masa mendatang, memperluas kajian penelitian sehingga tidak hanya penelitian di lingkungan dinas kesehatan saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeoye, A.O. dan Fields, Z. 2014. Compensation Management and Employee Job Satisfaction: A Case of Nigeria. *Journal Social Science*, Vol. 41, No. 3, pp. 345-352.
- Afshar, H. S. dan Doosti, M. 2016. Investigating the impact of job satisfaction/ dissatisfaction on Iranian English teachers' job performance. *Iranian Journal of Language Teaching Research*, Vol. 4, No. 1, pp. 97-115.
- Aftab, H. dan Idrees, W. 2012. A Study of Job Satisfaction and IT's Impact on the Performance in the Banking Industry of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 3, No. 19, pp. 174-180.
- Amianti, I. dan Supriyanto. 2012. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Bank Syariah (Studi kasus Pada karyawan PT. BPRS Pemerintah Kota Bekasi)". *Maslahah*, Vol. 1, No. 1, Maret 2012.
- Awan, A.G. dan Asghar, I. 2014. IMPACT OF Employee Job Satisfaction On Their Performance.. A Case Study Of Banking Sector In Muzaffargarh District, Pakistan. *Global Journal of Human Resource Management*, Vol.2, No.4, pp.71-94.
- Chen, Yuen Li, 2001, *A Study Relationship Organizational Culture The Operation Of Learning Organization and Employes Job Satisfaction*, Journal.

- Fachri, H. 2006. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Pegawai di RRI Pontianak*. Skripsi. Tidak dipublikasikan
- Ghozali, I. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gupta, N. & Shaw, J.D. 2014. Employee compensation: The neglected area of HRM research. *Human Resource Management Review*, 24, 1-4.
- Hameed, A. 2014. Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 5 No. 2, 302.
- Hartanto, A.P. dan Rahardja, E. 2016. Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Journal Of Management*, Vol.5,No.1:1-12.ISSN 2337-3792.
- Hasibuan, S.P. M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara .
- Hernowo dan Farid. 2007. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*, Tesis AUB.
- Jamil, B. & Raja, N.S. 2011. "Impact of Compensation, Performance Evaluation and Promotion Practices on Government Employees Performance VS Private Employees Performance". *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol. 3, No. 8, December 2011, 907-913.
- Maharjan, Sarita. 2012. Association between Work Motivation and Job Satisfaction of College Teachers. *Administrative and Management Review*, Vol. 24, No. 2, pp. 45-55.
- Muguongo, M.M., Muguna, A.T., dan Muriithi, D.K. 2015. Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub - County of Tharaka Nithi County, Kenya. *Journal of SciencePG*, Vol. 3, No. 6, pp. 47-59.
- Nadefa. 2010. *Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai PDAM Kabupaten Sukoharjo*, Tesis AUB.
- Ogunnaik, O.O., Akinbola, O.A., dan Ojo, O.A. 2014. Effect of Motivation on Job Satisfaction of Selected Sales Representatives. *Journal of Educational and Social Research*, Vol. 4, No.1, pp. 197-203.
- Ostroff, 2003, *Relationship Between Satisfaction, Attitude and Performance an Organization Level Analisis*, Journal.
- Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 tentang Puskesmas
- Perera, G.D.N., Khatibi, A., Navaratna, N., dan Chinna, K. 2014. Job Satisfaction And Job Performance Among Factory Employees In Apparel Sector. *Asian Journal Of Management Sciences & Education*, Vol. 3, No. 1, pp. 96-104.
- Qureshi, M.O. dan Sajjad, S.R. 2015. An Empirical Analysis Of The Impact Of Compensation On Job Performance and Work-Family Conflict In The Kingdom Of Saudi Arabia-"A Correlation Model. *European Scientific Journal February 2015 edition*, vol.11, No. 4, pp. 170-187.

- Rivai, V. dan Sagala, E.J. 2010. *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Saleem, R., Mahmood, A. dan Mahmud, A. 2010. Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, Vol. 5, No. 11, pp. 213-222.
- Salia. 2012. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sragen*, Tesis AUB.
- Santoso, D. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Grobogan Dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening*. Tesis tidak di publikasikan AUB Surakarta.
- Sekaran, U. 2000. *Research Methods for business: A Skill Building Approach*. Singapore: John Wiley & Sons, Inc.
- Seniwoliba, A.J dan Nchorbono A.D. 2013. "Examining the Role Of Motivation On Employee Performance in The Public Sector in Ghana". *Merit Research Journal of Education and Review* (ISSN: 2350-2282) Vol. 1(10) pp. 227-249, November, 2013.
- Setiaji, Bambang. 2009. *Jalan Mudah ke analisa Kualitatif*. Surakarta: Program Pasca Sarjana UMS Surakarta.
- Siagian, S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soegoto, Eddy S. 2009. *Entrepreneurship Menjadi Pebisnis Ulung*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.