

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGAWASAN PIMPINAN
TERHADAP KINERJA MELALUI DISIPLIN PEGAWAI DI UPT
PUSKESMAS POLOMBANGKENG SELATAN**

***The Effect Of Work Motivation and Supervision of Leadership on
Performance Through Employee Discipline In
UPT. Puskesmas South Polombangkeng***

Muriani

*Puskesmas Polombangkeng
Email : murianisafriani@gmail.com*

Baharuddin

*Manajemen, PPs STIE Amkop Makassar
Email : bahamar59@gmail.com*

Trimaya Cahya Mulat

*Manajemen, PPs STIE Amkop Makassar
Email : trimayacm11@gmail.com*

ABSTRAK

Dari hasil penelitian ini peneliti menemukan (1) Analisis Pengaruh X1 (Motivasi) terhadap Y (Disiplin) dimana dari hasil analisis pada tabel 4.9 diperoleh nilai signifikansi $X1=0.000<0.05$. sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh yang signifikan X1 terhadap Y. (2) Analisis pengaruh X2 (Pengawasan) terhadap Y (Disiplin) dimana dari hasil analisis pada tabel 4.9 diperoleh nilai signifikansi $X2=0.000<0.05$. sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh yang signifikan X2 terhadap Y. (3) Analisis Pengaruh X1 (Motivasi) terhadap Z (Kinerja) dimana dari hasil analisis pada tabel 4.11 diperoleh nilai signifikansi $X1=0.481>0.05$. sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh yang signifikan X1 terhadap Z. (4) Analisis pengaruh X2 (Pengawasan) terhadap Z (Kinerja) dimana dari hasil analisis pada tabel 4.11 diperoleh nilai signifikansi $X2=0.000<0.05$. sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh yang signifikan X2 terhadap Z. (5) Analisis pengaruh Y (Disiplin) terhadap Z (Kinerja) dimana dari hasil analisis pada tabel 4.11 diperoleh nilai signifikansi $Y=0.117>0.05$. sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh yang signifikan Y terhadap Z. (6) Analisis pengaruh X1 melalui Y terhadap Z diketahui pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Z sebesar 0.089. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Y terhadap Z adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu: $0.511 \times 0.250 = 0.128$. Jadi pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $0.089 + 0.128 = 0.217$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0.089 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.128 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X1 melalui Y mempunyai pengaruh signifikan terhadap Z. (7) Analisis pengaruh X2 melalui Y terhadap Z diketahui pengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Z sebesar 0.494. Sedangkan pengaruh tidak langsung X2 melalui Y terhadap Z adalah perkalian antara nilai

beta X2 terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu: $0.466 \times 0.250 = 0.117$. Jadi pengaruh total yang diberikan X2 terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $0.494 + 0.117 = 0.611$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0.494 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.117 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X2 melalui Y tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Z.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja, disiplin

ABSTRACT

From the results of this study researchers found (1) Analysis of the Effect of X1 (Motivation) on Y (Discipline) where the results of the analysis in table 4.9 obtained a significance value of $X1 = 0.000 < 0.05$. so that it can be concluded that directly there is a significant influence X1 on Y. (2) Analysis of the influence of X2 (Supervision) on Y (Discipline) where the results of the analysis in table 4.9 obtained a significance value of $X2 = 0.000 < 0.05$. so that it can be concluded that directly there is a significant effect of X2 on Y. (3) Analysis of the Effect of X1 (Motivation) on Z (Performance) where the results of analysis in table 4.11 obtained a significance value of $X1 = 0.481 > 0.05$. so that it can be concluded that directly there is no significant effect X1 on Z. (4) Analysis of the effect of X2 (Supervision) on Z (Performance) where the results of analysis in table 4.11 obtained a significance value of $X2 = 0.000 < 0.05$. so that it can be concluded that directly there is a significant effect of X2 on Z. (5) Analysis of the effect of Y (Discipline) on Z (Performance) where the results of analysis in table 4.11 obtained a significance value of $Y = 0.117 > 0.05$. so it can be concluded that directly there is no significant effect of Y on Z. (6) Analysis of the effect of X1 through Y on Z is known to be the direct effect of X1 on Z of 0.089. While the indirect effect of X1 through Y to Z is the multiplication between the value of beta X1 to Y with the beta value Y to Z, namely: $0.511 \times 0.250 = 0.128$. So the total effect given X1 to Z is the direct effect added by indirect effects, namely: $0.089 + 0.128 = 0.217$. Based on the results of the above calculation, it is known that the direct effect value is 0.089 and the indirect effect is 0.128 which means that the indirect effect value is greater than the direct influence value, this result shows that indirectly X1 through Y has a significant influence on Z. (7) Analysis of the effect of X2 through Y on Z is known to be the direct effect of X2 on Z of 0.494. While the indirect effect of X2 through Y to Z is the multiplication between the value of beta X2 to Y with the beta value Y to Z, namely: $0.466 \times 0.250 = 0.117$. So the total effect given X2 to Z is the direct effect added by indirect effects, namely: $0.494 + 0.117 = 0.611$. Based on the results of the above calculation it is known that the direct effect value is 0.494 and the indirect effect is 0.117 which means that the value of the indirect effect is smaller than the direct effect value, this result shows that indirectly X2 through Y does not have a significant effect on Z.

Keywords: Work Motivation, Performance, discipline

PENDAHULUAN

Sumber daya aparatur mempunyai peran penting dalam mengembangkan tatanan pemerintahan. Penggerak dari sistem organisasi pemerintahan adalah manusia yang ada di dalamnya, yaitu pegawai yang bekerja dalam kerangka tugas, fungsi dan tanggung jawabnya. Sarana prasarana dalam kegiatan organisasi menjadi media bagi sumber daya aparatur untuk menunjang pekerjaannya. Sedangkan yang menentukan langkah strategis formulasi, implementasi hingga evaluasi kebijakan organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM) di dalamnya.

Oleh karena itu sungguh penting peningkatan kualitas sumberdaya manusia baik guna pelaksanaan kebijakan pemerintah dari pusat hingga ke daerah khususnya pada aparatur pemerintah sehingga efektivitas kerja organisasi maupun individual pegawai dapat tercapai sesuai dengan yang direncanakan. Efektivitas kerja para pegawai dapat diukur sejauhmana pekerjaan tersebut dapat dicapai. Apabila tujuan yang telah ditetapkan tercapai atau mencapai sasaran dengan rencana dan waktu yang sudah ditentukan juga, maka tujuan tersebut efektif. Semakin mendekati sasaran maka semakin tinggi efektivitasnya. Organisasi tidak dapat berhasil dengan baik mencapai tujuannya bilamana seluruh kegiatan tidak berjalan dengan efektif.

Pelayanan kesehatan pada saat ini telah menapaki perubahan sebagai konsekuensi dari perkembangan media informasi yang modern. Berkenaan dengan hal tersebut, pengetahuan dan kesadaran masyarakat sebagai konsumen akan hak dan kewajiban untuk mendapatkan pelayanan yang professional semakin meningkat. Oleh karena itu, mereka menuntut adanya peningkatan mutu pelayanan kesehatan di suatu instalansi baik rumah sakit maupun puskesmas. Dengan adanya tuntutan dari masyarakat tersebut membuat pelayanan kesehatan mulai bergeser dari pelayanan yang sebelumnya provider yaitu menentukan produk dan jasa pelayanan, berubah menjadi pasien sebagai penentu produk dan jasa pelayanan yang mereka butuhkan.

Untuk mencapai efektivitas kerja para pegawai di UPTD Puskesmas Polombangkeng g Selatan Kabupaten Takalar dalam hal ini juga dipengaruhi oleh pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap para pegawai guna mendukung tercapainya tugas yang dilaksanakan oleh para pegawai agar sesuai dengan rencana dan sasaran yang telah ditetapkan. Kalau dilaksanakannya fungsi pengawasan dengan baik maka tujuan organisasi akan berjalan secara optimal serta untuk mengukur seberapa besar tujuan tersebut telah direalisasikan. Kegiatan pengukuran tujuan ini adalah salah satu dari pengertian efektivitas pekerjaan yang telah dilakukan.

Faktor penunjang kinerja yang lain adalah disiplin pegawai. Disiplin ASN dalam organisasi merupakan suatu sikap ASN yang selalu mentaati setiap peraturan peraturan perundangan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja ASN akan terkait pada tatalaku dan perilaku kerjanya sehari-hari dalam organisasi mulai dari masuk kerja, melaksanakan pekerjaan sampai dengan meninggalkan kantor. Kecenderungan terjadi adalah terjadinya keterlambatan ASN dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sebagai akibat kurangnya disiplin dari masing-masing pegawai. Hidayat dan Zainal (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin pegawai berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Pernyataan tersebut selaras dengan penelitian Reza (2010), Widyastuti dan Yeni (2010), Amanah dan Dita (2011), dan Robiansyah (2013).

Namun dari hasil pengamatan penulis di UPTD Puskesmas Polombangkeng Selatan dapat diketahui ada beberapa indikator yang menunjukkan pekerjaan pegawai yang tidak efektif:

1. Sikap pegawai yang kurang ramah sehingga tidak maksimal dalam pelayanan
2. Kurangnya keahlian pegawai dalam pelaksanaan tugas yang mengakibatkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu
3. Motivasi dalam bekerja yang kurang salah satunya dilihat, dari kurangnya semangat beberapa pegawai pada saat jam kerja
4. Kurangnya pengetahuan beberapa pegawai dalam menggunakan sarana dan prasarana kantor dengan baik.
5. Kepatuhan terhadap ketentuan jam kerja belum sepenuhnya dilaksanakan oleh seluruh pegawai.
6. Kurangnya sikap pimpinan dalam menindaklanjuti hasil dari proses pengawasan guna perbaikan agar pekerjaan berjalan dengan efektif.

Guna mewujudkan *welfare state* dengan fungsi birokrasi sebagai pelayan masyarakat, maka dibutuhkan *figure* pemimpin yang bersih, loyalitas dan berdisiplin tinggi atau dengan kata lain dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Keberadaan pemimpin merupakan penanggung jawab utama atas keberhasilan dan kegagalan organisasi yang dipimpinnya. Seperti yang dikatakan oleh MIFTAH THOHA : "Organisasi akan berhasil bahkan gagal sebagian besar sangat ditentukan oleh pimpinan dan pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan". (1986:1).

Fenomena demikian menunjukkan indikasi bahwa disiplin kerja pegawai belum sepenuhnya berjalan dengan baik dan masih perlu ditingkatkan lagi. Melalui suatu pengawasan yang dilakukan pimpinan diharapkan mampu mendorong motivasi dan disiplin kerja pegawai tersebut, sehingga dapat memperlancar tujuan organisasi birokrasi, dengan sendirinya kinerja pegawai akan baik dan masyarakat akan merasa puas.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini merupakan Survei Analitik yaitu menganalisa fakta dan data-data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian, dalam memecahkan dan menjawab pokok permasalahan yang diajukan yaitu untuk melihat pengaruh Motivasi Kerja dan pengawasan pimpinan terhadap kinerja melalui disiplin pegawai di UPT Puskesmas Polombangkeng Selatan Kabupaten Takalar.

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variable. Variable-variabel ini diukur biasanya dengan instrument-instrumen penelitian, sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistic (Creswell, 2010).

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*) karena diantara variabel independent dengan variabel dependen terdapat mediasi yang mempengaruhi.

1). Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di UPT Puskesmas Polombangkeng Selatan Kabupaten Takalar. Penelitian akan dilaksanakan sekitar satu bulan yaitu Bulan Juni - Juli 2018.

2). Populasi, Sampel, dan Teknik Samplin

Penentuan populasi dan sampel sangatlah penting bagi suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian (Notoadmojo, 2009). Sugiyono (2004) mendefinisikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPTD Puskesmas Polombangkeng Selatan Kabupaten Takalar.

2.2 Sampel

Sedangkan sampel menurut Kuncoro (2009) adalah himpunan bagian (*subset*) dari unit populasi. Pengambilan sampel digunakan untuk menghemat biaya penelitian serta dapat memberikan hasil yang lebih cepat dibandingkan dengan sensus. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPT Puskesmas Polombangkeng Selatan Kabupaten Takalar berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi.

- a. Kriteria inklusi
 1. Bersedia menjadi responden
 2. Pegawai PNS
 3. Bekerja minimal 2 tahun
- b. Kriteria eksklusi
 1. Sedang mengikuti pendidikan
 2. Sedang cuti
 3. Menduduki jabatan structural

3). Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data-data yang diperoleh dari alat pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Sedangkan data sekunder bersumber dari UPT Puskesmas Polombangkeng Selatan dan dinas Kesehatan setempat.

Pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan wawancara langsung dengan responden dengan menggunakan kuesioner. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dibuat dengan menggunakan skala likert dengan menggunakan lima variable pilihan, setiap tingkatan diberi skor mulai dari tingkat rendah dengan skor 1 hingga tingkatan yang paling tinggi dengan skor 5 yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skort 5
- b. Setuju (S) dengan skort 4
- c. Netral/ragu-ragu (N) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skort 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skort 1

3.1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkap suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Ghozali, 2012). Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indicator pertanyaan adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Realibilitas adalah meruoakan alat ukur suatu kuesioner yng merupakan indicator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu kewaktu (Ghozali, 2012).

3.2. Teknik Analisa Data dan Uji Hipotesis

Agar suatu data yang telah terkumpulkan dapat bermanfaat, maka perlu dilakukan analisa data. Analisa data merupakan proses pengolahan data yang telah terkumpul, dan penginterpretasian hasil pengolahan data yang terkumpul tersebut berikut kesimpulannya (Priyatno, 2008). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa analisa data perlu dilakukan sebagai langkah kongkrit selanjutnya setelah data dari lapangan terkumpul, serta bertujuan mengolah dan menginterpretasikan hasil pengolahan data berikut kesimpulannya. Untuk mempermudah kegiatan analisa data maka diperlukan cara atau metode analisa data.

1. Uji statistik deskripsi

Statistik deskriptif merupakan statistik yang bertugas mendeskripsikan atau memaparkan gejala hasil penelitian. Uji statistik ini bertujuan mengetahui jumlah, persentase variabel yang diteliti (Ghozali, 2007).

2. Uji path analisis/analisis jalur

Uji path atau analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat dan pengaruh tidak langsung yang diberikan oleh variabel bebas melalui variabel intervening terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Adapun caranya adalah dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total individu.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis item, yakni mengkorelasikan nilai tiap butir (item) pertanyaan dengan nilai total yang merupakan jumlah tiap nilai butir pertanyaan. Sebuah item pertanyaan dinyatakan valid apabila r_{hitung} (*Corrected Item Total Correlation*) $>$ r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%.

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel motivasi dengan 17 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 1

Hasil Uji Validitas soal Variabel Motivasi

Item Soal	Nilai R hitung	Nilai R Tabel	Nilai Siq	Keputusan
X1	0.648	0.176	0.000	Valid
X2	0.773	0.176	0.000	Valid
X3	0.727	0.176	0.000	Valid
X4	0.725	0.176	0.000	Valid
X5	0.622	0.176	0.000	Valid
X6	0.611	0.176	0.000	Valid
X7	0.534	0.176	0.000	Valid
X8	0.541	0.176	0.000	Valid
X9	0.790	0.176	0.000	Valid
X10	0.679	0.176	0.000	Valid
X11	0.710	0.176	0.000	Valid
X12	0.534	0.176	0.000	Valid
X13	0.575	0.176	0.000	Valid
X14	0.518	0.176	0.000	Valid

X15	0.454	0.176	0.000	Valid
X16	0.445	0.176	0.000	Valid
X17	0.568	0.176	0.000	Valid

Sumber : Data Primer 2018

Mahwa semua item butir soal kuesioner pada variabel motivasi memiliki status valid, karena mempunyai nilai r_{hitung} (*Corrected Item Total Correlation*) $>$ r_{tabel} sebesar 0.176 pada taraf signifikansi 5%.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas soal Disiplin Pegawai

Item Soal	Nilai R hitung	Nilai R Tabel	Nilai Siq	Keputusan
Y1	0.576	0.176	0.000	Valid
Y2	0.734	0.176	0.000	Valid
Y3	0.607	0.176	0.000	Valid
Y4	0.585	0.176	0.000	Valid
Y5	0.607	0.176	0.000	Valid
Y6	0.582	0.176	0.000	Valid
Y7	0.497	0.176	0.000	Valid
Y8	0.427	0.176	0.000	Valid
Y9	0.642	0.176	0.000	Valid
Y10	0.522	0.176	0.000	Valid
Y11	0.573	0.176	0.000	Valid
Y12	0.503	0.176	0.000	Valid
Y13	0.590	0.176	0.000	Valid
Y14	0.439	0.176	0.000	Valid

Sumber : Data Primer 2018

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua item butir soal kuesioner pada variabel Disiplin Pegawai memiliki status valid, karena mempunyai nilai r_{hitung} (*Corrected Item Total Correlation*) $>$ r_{tabel} sebesar 0.176 pada taraf signifikansi 5%.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas soal Variabel Kinerja

Item Soal	Nilai R hitung	Nilai R Tabel	Nilai Siq	Keputusan
Z1	0.758	0.176	0.000	Valid
Z2	0.749	0.176	0.000	Valid
Z3	0.726	0.176	0.000	Valid
Z4	0.730	0.176	0.000	Valid
Z5	0.711	0.176	0.000	Valid
Z6	0.702	0.176	0.000	Valid
Z7	0.763	0.176	0.000	Valid
Z8	0.824	0.176	0.000	Valid
Z9	0.617	0.176	0.000	Valid
Z10	0.648	0.176	0.000	Valid
Z11	0.711	0.176	0.000	Valid
Z12	0.694	0.176	0.000	Valid
Z13	0.719	0.176	0.000	Valid
Z14	0.606	0.176	0.000	Valid

Sumber : Data Primer 2018

Tabel 3 menunjukkan bahwa semua item butir soal kuesioner pada variabel Kinerja memiliki status valid, karena mempunyai nilai r_{hitung} (*Corrected Item Total Correlation*) > r_{tabel} sebesar 0.176 pada taraf signifikansi 5%.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten.

Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden Adapun alat analisisnya menggunakan metode belah dua (*split half*) dengan mengkorelasikan total skor ganjil lawan genap, selanjutnya dihitung reliabilitasnya menggunakan rumus "*Alpha Cronbach*". Penghitungan dilakukan dengan dibantu komputer program SPSS. Adapun reliabilitas untuk masing-masing variabel hasilnya disajikan pada tabel berikut ini. Adapun instrumen dikatakan *reliabel* jika nilai *Alpha Cronbach's* lebih besar dari 0,6 (Ghazali, 2007).

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Chronbach	Batas reliabilitas	Keterangan
Motivasi	0.876	0.6	Reliabel
Pengawasan	0.922	0.6	Reliabel
Disiplin	0.824	0.6	Reliabel
Kinerja	0.919	0.6	Reliabel

Sumber : Data Primer 2018

Berdasarkan Tabel 4. uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reliabilitas instrument Motivasi adalah sebesar $r_{ll} = 0,876$, instrument Pengawasan adalah sebesar $r_{ll} = 0,922$, Disiplin adalah sebesar $r_{ll} = 0,824$, dan Kinerja adalah sebesar 0.919, ternyata memiliki nilai "*Alpha Cronbach*" lebih besar dari 0,6, yang berarti keempat instrumen dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

3). Karakteristik Responden

Karakteristik *responden* dalam penelitian ini adalah umur, jenis kelamin, pendidikan dan Masa Kerja. Distribusi karakteristik responden dapat dilihat dalam table berikut:

Tabel 5
Distribusi responden menurut kelompok umur di UPT Puskesmas Polombangkeng Selatan

No	Kelompok Umur	N	%
1	20-28	66	55
2	29-37	38	31,7
3	38-46	9	7,5
4	47-55	7	5,8
	Total	120	100

Sumber : Data Primer 2018

Pada tabel 4.6 dapat diketahui distribusi umur responden dalam penelitian ini bervariasi, dimana responden dengan kelompok umur terbanyak adalah 20-28 tahun sebesar 66 responden (55%), yang kemudian disusul oleh kelompok 29-37 tahun

sebanyak 38 responden (31,7%), dan yang terendah adalah kelompok umur 47-55 tahun sebanyak 7 responden (5,8%).

Tabel 6
Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin di UPT Puskesmas Polombangkeng Selatan

No	Jenis Kelamin	N	%
1	Laki-Laki	16	13,3
2	Perempuan	104	86,7
	Total	120	100

Sumber : Data Primer 2018

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah berjenis kelamin perempuan sebanyak 104 responden (86,7%) dan laki-laki sebanyak 16 responden (13,3%).

Table 7
Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan di UPT Puskesmas Polombangkeng Selatan

No	Tingkat Pendidikan	N	%
1	SMU	3	2,5
2	Diploma	71	59,2
3	Strata Satu	33	27,5
4	Strata Dua	13	10,8
	Total	120	100

Sumber : Data Primer 2018

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa pendidikan responden terbanyak adalah pendidikan Diploma sebesar 71 responden (59,2%) yang kemudian diikuti oleh pendidikan Strata Satu sebanyak 33 responden (27,5%), dan terendah adalah pendidikan SMU sebanyak 3 responden (2,5%).

Table 8
Distribusi Responden Menurut Masa Kerja di UPT Puskesmas Polombangkeng Selatan

No	Masa Kerja	N	%
1	< 5 Tahun	86	71,7
2	5-15 Tahun	30	25
3	16-25 Tahun	3	2,5
4	26-35 Tahun	1	8
	Total	120	100

Sumber : Data Primer 2018

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa masa kerja responden terbanyak adalah kurang dari 5 Tahun sebesar 86 responden (71,7%) yang kemudian diikuti oleh masa kerja 5-15 Tahun sebanyak 30 responden (25%), dan terendah adalah masa kerja 26-35 Tahun sebanyak 1 responden (8%).

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Petugas terhadap Disiplin Kerja di UPT Puskesmas Polombangkeng Selatan.

Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua hal yang berbeda, namun kedua hal tersebut mempunyai hubungan pada pelaksanaan aktivitas sebuah perusahaan. Motivasi kerja begitu penting dalam usaha untuk meningkatkan dan menegakkan disiplin kerja. Motivasi sering diartikan juga sebagai factor pendorong tingkah laku individu.

Hasil penelitian dari Adriyani dan Noor (2015) menyatakan masalah kedisiplinan karyawan seperti sering datang terlambat dan pulang kerja lebih awal dikarenakan karyawan merasa kurang termotivasi, hal ini disebabkan oleh berbagai factor yaitu perusahaan yang kurang memberikan kenaikan gaji berkala, tidak adanya bentuk penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, kurang jelasnya kebijakan serta aturan yang ada, dan kurang berlakunya sangsi-sangsi yang ada dan membuat karyawan masih pengulagi pelanggaran, serta kurang nyamannya tempat kerja seperti kebersihan tempat kerja. Padahal apabila seluruh factor motivasi tersebut dapat dipenuhi, maka kedisiplinan karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil analisis dengan metode jalur path diperoleh kesimpulan bahwa motivasi (X_1) = 0.000 < 0.05 artinya motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja di UPT Puskesmas Polombangkeng Selatan. Persentase motivasi kerja berpengaruh pada disiplin kerja sebesar 80% sedangkan sisanya 20% adalah faktor lain yang tidak diteliti atau dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Kirana (2013) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai dengan korelasi dalam kategori kuat.

Adriyani dan Noor (2015) menunjukkan motivasi kerja dalam dimensi sub variabel motivator memiliki hubungan positif yang sangat signifikan dengan disiplin kerja. Hal ini juga seperti disampaikan Sanoubar, Sagedi, dan Aghdam (2014) dalam penelitiannya bahwa spritualitas karyawan memiliki pengalaman yang bermagna, sehingga mereka merasa bersyukur dan menunjukkan disiplin kerjayang lebih. Motivasi kerja dibentuk oleh interaksi dengan orang lain dan sebagai hasilnya karyawan menunjukkan perilaku yang memberikan bantuan lebih.

Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Pegawai di UPT Puskesmas Polombangkeng SelatanP.

Pengawasan yang dilakukan pimpinan merupakan aktifitas yang dilakukan terhadap karyawannya agar dapat melaksanakan setiap tugas yang dibebankan dengan maksimal. Pelaksanaan pengawasan secara intensif, diharapkan dapat mengurangi dan meminimalkan berbagai masalah seperti masalah penyalahgunaan wewenang, kebocoran, pemborosan, atau efisiensi keuangan dan kekayaan negara serta berbagai bentuk penyelewengan lainnya. Dengan kata lain, melalui pengawasan diharapkan dapat ditegakkan disiplin kerja di lingkungan pemerintah dalam upaya mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Pegawai UPT Puskesmas Polombangkeng Selatan menginginkan agar atasan atau pengawas memperhatikan pekerjaan di tempat kerja yaitu dengan cara melakukan pengarahan dan pemantauan secara teratur. Tetapi bila pengawas tidak pernah melakukan pengarahan, pemantauan serta tindakan koreksi, maka secara psikologis karyawan akan merasa bahwa pekerjaan mereka tidak diperhatikan oleh atasan/pengawas.

Selain itu menurut Hasibuan (2009) dengan pengawasan berarti atasan langsung harus aktif dan langsung menegawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam penyelesaian tugasnya. Pengawasan yang efektif akan merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kesimpulan bahwa variabel Pengawasan (X_2) = 0.000 < 0.05 artinya Pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja di UPT Puskesmas Polombangkeng Selatan.

Berdasarkan hal tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan pemimpin memiliki hubungan yang cukup positif dan signifikan dengan kedisiplinan kerja karyawan. Semakin positif penilaian karyawan terhadap pengawasan pemimpin maka karyawan akan semakin disiplin. Sebaliknya semakin negative penilaian karyawan terhadap pengawasan pemimpin maka karyawan akan semakin tidak disiplin.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja di UPT Puskesmas Polombangkeng Selatan.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak terlepas dari adanya motivasi yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dorongan tersebut mempunyai kekuatan yang besar dalam penentuan sikap pegawai dalam bekerja. Jika pengaruh yang ditimbulkannya besar, maka dorongan kerja besar pula atau seorang pegawai akan termotivasi jika pegawai tersebut merasa harapan atas apa yang dilakukan sesuai dengan imbalan yang diterima. Oleh karena itu, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang anggota organisasi adalah faktor motivasi, sebagaimana didukung oleh pendapat Mangkunegara (2001).

Motivasi pegawai di UPT Puskesmas Polombangkeng Selatan Kabupaten Takalar merupakan karakteristik psikologi pegawai yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang, di mana apabila atasan memberi motivasi kepada pegawai itu berarti bahwa atasan melakukan segala upaya yang diharapkan dapat memuaskan dorongan dan keinginan serta menyebabkan pegawai melakukan hal-hal yang diinginkan oleh atasan. Selain itu, motivasi pegawai di UPT Puskesmas Polombangkeng Selatan Kabupaten Takalar juga merupakan kesediaan pegawai melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan pegawainya. Motivasi pegawai di UPT Puskesmas Polombangkeng Selatan Kabupaten Takalar juga sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada pegawai sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi

dengan efisien dan ekonomis, hal ini sebagaimana didukung oleh pendapat Stoner, et al. (2003), Robbins, et al., Siagian dan Mintorogo (1997).

Motivasi pegawai di UPT Puskesmas Polobangkeng Selatan Kabupaten Takalar dalam penelitian ini dikembangkan dari teori pengharapan yang merupakan penjelasan paling menyeluruh mengenai motivasi yang ada saat ini. Teori harapan ini mencakup aspek 1) Pengharapan atau kaitan usaha-kinerja (kemungkinan yang dirasakan oleh pegawai bahwa melakukan sejumlah usaha tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja tertentu), 2) Instrumentalitas atau kaitan kinerja-imbalan (tingkat sejauh mana pegawai percaya bahwa bekerja pada tingkat tertentu menjadikan sarana untuk tercapainya hasil yang diinginkan), dan 3) Valensi atau daya tarik imbalan (bobot yang ditempatkan oleh pegawai ke potensi hasil atau imbalan yang dapat dicapai dalam organisasi, di mana valensi ini akan mempertimbangkan sasaran dan juga kebutuhan orang tersebut), sebagaimana didukung oleh pendapat Robbins, et al. (2005)

Berdasarkan hasil analisis dengan metode jalur path diperoleh kesimpulan bahwa Motivasi (X_1) = 0.481 > 0.05 artinya motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja di UPT Puskesmas Polobangkeng Selatan. Melihat besarnya nilai R Square pada tabel 4.12 model summary dengan persentasi kontribusi variabel X_1 terhadap Z sebesar 40,4% sementara sisanya ada 59,6% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.

Temuan penelitian ini tidak didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Ayu Mirah Kencanawati (2013) yang mengungkapkan adanya kontribusi yang signifikan antara Motivasi dengan kinerja karyawan. Temuan penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Muh. Alwy Arifin, (2013) yang mengungkapkan bahwa perlunya memperhatikan perilaku kerja seperti motivasi untuk menghasilkan kinerja perawat yang baik.

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja di UPT Puskesmas Polobangkeng Selatan

Pengawasan adalah kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka untuk mengetahui proses dan sejauh mana tercapainya tugas yang dilaksanakan serta tindakan koreksi yang dapat digunakan untuk proses perbaikan dalam rangka mengamankan dan mengukur bahwa penyelenggaraan berhasil dan mengetahui proses serta sejauh mana tercapainya tugas yang dilaksanakan agar berjalan sesuai dengan rencana, perintah, tujuan dan kebijakan yang telah ditentukan. Dengan adanya pengawasan juga dapat meminimalisir terjadinya kesalahan dan melakukan tindakan perbaikan agar tidak terulang kembali.

Menurut Handoko (2014: 359) pengawasan didefinisikan sebagai “proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan.

Hasil analisis dengan jalur path untuk pengawasan terhadap kinerja diperoleh bahwa Pengawasan (X_2) 0,000 < 0.05 artinya pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja di UPT Puskesmas Polobangkeng Selatan, dengan besaran pengaruh 0.404 atau 40,4%. Hasil ini menggambarkan bahwa semakin bagus

pengawasan maka semakin bagus juga kinerja di UPT puskesmas Polombangkeng Selatan.

Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan merupakan factor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan. Pengawasan memiliki peran untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan untuk dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang system informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Melalui pengawasan yang baik yang dimiliki oleh perusahaan terhadap pegawai akan berakibat pada peningkatan kinerja yang baik pula, dalam hal ini adalah meningkatnya kinerja pegawai. Dengan demikian kepala UPT Puskesmas Polombangkeng Selatan diharapkan mampu untuk meningkatkan pengawasan serta menjaganya tetap optimal.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwi Puspita Sari (2011) dan Anstasya Toding (2016) yang juga melakukan penelitian terkait dengan pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil penelitian bahwa pengawasan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil penelitian bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara yang menjelaskan bahwa pengawasan mempunyai peran penting untuk mengawasi standar pelaksanaan guna mencapai tujuan-tujuan perencanaan.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja di UPT Puskesmas Polombangkeng Selatan.

Bejo Siswanto Sastrohadiwiryo (2005: 291) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Variabel disiplin juga memberikan dampak yang positif bagi peningkatan kinerja pegawai dengan besarnya pengaruh disiplin yang mana sejumlah karyawan menjawab sedang dengan rata – rata (2,61). Indikasi ini menunjukkan karyawan menunjukkan tingkat disiplin yang tidak sesuai seperti yang diharapkan oleh perusahaan, perusahaan hendaknya dapat lebih memberikan teladan pimpinan, balas jasa dan keadilan yang baik serta memberikan sanksi hukuman yang tegas kepada setiap karyawan agar dapat lebih meningkatkan disiplin karyawan dan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

Dengan ditingkatkannya disiplin kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Disiplin kerja dapat membawa kekuatan atau perilaku yang berkembang di dalam pribadi karyawan dan menyebabkan karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dengan kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Hasil analisis dengan jalur path untuk Disiplin kerja terhadap kinerja diperoleh bahwa Disiplin (Y) $0,117 > 0,05$ artinya Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja di UPT Puskesmas Polombangkeng Selatan, dengan besaran pengaruh 0.404 atau 40,4%. Hasil ini menggambarkan bahwa semakin kuat variabel yang tidak diteliti dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja di UPT Puskesmas Polombangkeng Selatan.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh (Rizky Nanda 2011) yang menyatakan bahwa variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sikap yang ditunjukkan karyawan merupakan salah satu hal yang berkaitan dengan disiplin kerja.

Ini dapat dilihat bagaimana sebagian pegawai UPT Puskesmas Polombangkeng Selatan kurang mematuhi aturan-aturan dasar yang ditetapkan. Setiap tempat kerja selalu memiliki peraturan dan norma yang ada di dalamnya, begitu juga dengan UPT Puskesmas Polombangkeng Selatan. Untuk itu setiap pegawai harus mengerti apa-apa saja yang menjadi peraturan dan norma-yang berlaku. Sikap disiplin kerja tidak hanya di lihat dari ketepatan waktu saja melainkan disiplin juga dapat dilihat dari tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya. Dalam bekerja, berusaha untuk menjadi diri sendiri dan jangan banyak memainkan peran saat bekerja karena itu akan membuat kita tidak tenang, tidak efisien, frustrasi dan menjadi orang yang tidak menyenangkan. Orang – orang yang merasa nyaman dengan diri mereka sendiri akan menghasilkan berbagai hasil yang baik.

Pengaruh Tidak Langsung Motivasi Pegawai terhadap Kinerja melalui disiplin kerja di UPT Puskesmas Polombangkeng Selatan.

Hasil analisis pengaruh motivasi (X1) melalui disiplin kerja (Y) terhadap kinerja (Z) diketahui pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Z sebesar 0.089. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Y terhadap Z adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu: $0.511 \times 0.250 = 0.128$. Jadi pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $0.089 + 0.128 = 0.217$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0.089 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.128 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X1 melalui Y mempunyai pengaruh signifikan terhadap Z.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Arif Sehfudin, (2011) yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan penjelasan diatas diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada UPT Puskesmas Polombangkeng Selatan.

Pengaruh Tidak Langsung Pengawasan Terhadap Kinerja Melalui disiplin kerja di UPT Puskesmas Polombangkeng Selatan.

Analisis pengaruh Pengawasan (X2) melalui disiplin kerja (Y) terhadap kinerja (Z) diketahui pengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Z sebesar 0.494. Sedangkan pengaruh tidak langsung X2 melalui Y terhadap Z adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu: $0.466 \times 0.250 = 0.117$. Jadi

pengaruh total yang diberikan X2 terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $0.494 + 0.117 = 0.611$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0.494 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.117 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X2 melalui Y tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Z.

Melihat hasil penelitian ini, maka jelas bahwa pengawasan tidak memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja tapi pengawasan hanya memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwi Puspita Sari (2011) dan Anastasya Toding (2016) yang juga melakukan penelitian terkait dengan pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil penelitian bahwa pengawasan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil penelitian bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara yang menjelaskan bahwa pengawasan mempunyai peran penting untuk mengawasi standar pelaksanaan guna mencapai tujuan-tujuan perencanaan.

SIMPULAN

Variabel Motivasi petugas memberikan pengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja.

- a. Variabel pengawasan memberikan pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.
- b. Variabel Motivasi petugas tidak berpengaruh terhadap kinerja.
- c. Variabel Pengawasan pelayanan kesehatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- d. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- e. Variabel Motivasi petugas kesehatan berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Sarana Pengawasan berpengaruh tidak langsung dengan kinerja pasien
- f. Variabel Pengawasan petugas kesehatan tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja

REFERENSI :

- Ambar Teguh Sulistiyani. 2011. *Memahami Good Governanc Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Gabriel Amin Silalahi. 2003, *Metodologi Penelitian dan Studi Kasus*. Sidoarjo: CV Citra Media.
- Gaol, Jimmy L. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

- Hamid Darmadi. 2011, Metode penelitian Pendidikan. Bandung: CV Alfabeta
- Handoko, Hani. 2010. Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Harahap.2011. Sistem Pengawasan Manajemen. Jakarta: Penerbit Quantum.
- Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2013, Manajemen Personalia Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Juliansyah Noor. 2011, Metodologi Penelitian. Jakarta: Prenada Media Group
- Katiandagho, Christian, Mandey, Silvya, L., dan Maneke Lisbeth. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Universitas Sam Ratulangi Manado.Jurnal EMB. Vol.2 No.3.
- Khairiyah dan Nur, Syaima, A. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan,Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja KaryawanPada PT Nutricia Indonesia Sejahtera.Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Gunadarma.Jurnal. Vol. 5 Oktober 201, ISSN: 18582559.
- Mangkunegara, A.A . Anwar P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, L Robert.& Jackson, H,John.2006. Human Resource Management (Terjemahan Diana Angelica), Edisi Sepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat.2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.
- Pokatong, Oswald H. F., Lisbeth Mananeke., dan Sjendri Loindong. 2015. Analisis Kompetensi, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero)Wilayah Suluttenggo Area Manado. Jurnal EMBAVol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 660-670.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. Manajemen Sumber DayaManusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Runtunuwu, HJ. 2015. Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. Jurnal EMBA, Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.81-89.