

PERAN MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KINERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA PUSKESMAS TEGALSARI, KAB BANYUWANGI

Nurul Habibatus Isnaini, Nurul Qomariah, Haris Hermawan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Jember

ABSTRAK

Peranan kesehatan merupakan salah satu bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pembangunan nasional. Terkait dari aspek yang menjadi alasan sebuah berdirinya Puskesmas ataupun Rumah sakit. Dalam. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan, penerapan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Tegalsari, Kabupaten Banyuwangi. Sampel yang perlu diperlukan dalam penelitian ini sebanyak 75 responden dengan metode *purposive sampling* dan teknik pengumpulan data melalui dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Analisis yang digunakan yakni analisis data kuantitatif (validitas dan reabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas), uji regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F) dan uji koefisien determinasi berganda R^2 . Hasil analisis linier berganda diketahui bahwa motivasi kerja (0,177), Gaya Kepemimpinan (0,282), budaya kerja (-0,027) yang berarti semua variabel motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja ,karyawan. F hitung sebesar 3,933 dengan tingkat signifikasi 0,012 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara serentak dan signifikasi mempengaruhi variabel dependen yakni kinerja karyawan. Hasil uji t menghasilkan motivasi kerja (0,089), gaya kepemimpinan (0,007), budaya kerja (0,779). Secara parsial variabel motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya kerja

Abstract

The role of health is one of the unseparable parts of national development. Related to the reason of the establishment of a health centers or hospitals. In. The purpose of this research is to know how much the influence of work motivation and leadership style, the implementation of a working culture to the performance of employees in the Puskesmas Tegalsari, Banyuwangi District. The samples needed to be required in this study were as much as 75 respondents with *purposive sampling* methods and data collection techniques through documentation, interviews and questionnaires. Analysis used are quantitative data analysis (validity and reusability), test of the climax assumptions (multicolonized tests, heteroskedastisity test and normality test), multiple linear regression tests, hypothysis Test (T-Test and F-test) and double coefficient of determination of R^2 . The results of multiple linear analyses are known that work motivation (0.177), Lifestyle of Leadership (0.282), working culture (-0.027) which means all motivation variables and leadership styles affect employee performance while the working culture has no effect on performance, employees. F count of 3.933 with a signification rate of 0.012 then it can be concluded that independent three simultaneously and signification affects the dependent variable i.e. employee performance. T-test results for the work motivation (0.089), Leadership Style (0.007), working culture (0.779). A partial motivation and leadership style variable significantly affects the employee's performance of working cultures has no significant impact on employee performance.

Keywords: work motivation, leadership style, working culture

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan suatu faktor yang terpenting dalam menjalankan suatu organisasi maupun perusahaan dengan menerapkan manajemen yang efektif dan efisien, yang bertujuan agar organisasi yang sedang dijalankan dapat mencapai suatu tujuan yang diinginkannya.

Hal ini pun terjadi pada keselamatan pasien merupakan suatu prioritas utama yang harus dipertimbangkan dalam sebuah pelayanan pada rumah sakit atau pun puskesmas, hal ini dikarenakan keselamatan pasien adalah indikator terpenting dalam menentukan seberapa besar mutu kualitas yang menjadi pertimbangan pada sebuah rumah sakit atau pun puskesmas, hal ini sudah ditetapkan sejak tahun 2012 oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS). Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS) telah menjadi gerakan keselamatan pasien sebagai dasar dan standar akreditasi pada Rumah Sakit dengan disusunnya panduan keselamatan pasien oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS) (Depkes RI, 2006).

Dalam hal ini peranan kesehatan merupakan salah satu bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pembangunan nasional. Dengan begitu semakin pemerintah meningkatkan dan mengupayakan agar pembangunan dalam bidang kesehatan dapat dilakukan dengan setinggi-tingginya di berbagai daerah agar dapat menjamin keselamatan seluruh lapisan masyarakat Indonesia. Dan dalam hal ini kinerja merupakan suatu faktor yang juga sangat berpengaruh untuk menentukan bahwa pada suatu Rumah Sakit ataupun Puskesmas dapat dikatakan layak.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja perawat pada Puskesmas Tegalsari, Kab Banyuwangi?
2. Apakah terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat pada Puskesmas Tegalsari, Kab Banyuwangi?
3. Apakah terdapat pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja perawat pada Puskesmas Tegalsari, Kab Banyuwangi?

1.3 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian yang dilakukan memiliki beberapa tujuan, adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat pada Puskesmas Tegalsari, Kab Banyuwangi.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat pada Puskesmas Tegalsari, Kab Banyuwangi.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja perawat pada Puskesmas Tegalsari, Kab Banyuwangi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak yang bersangkutan pada Puskesmas Tegalsari, Kab Banyuwangi dalam memberikan motivasi terhadap perawat untuk mencapai tujuan keselamatan
2. pasien yang efektif.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian sehingga berguna untuk pengembangan dan mempelajari lebih dalam tentang ilmu, yang khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
4. Sebagai sarana untuk melatih pola berfikir secara ilmiah pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang khususnya berkaitan dengan persoalan-persoalan kepemimpinan, yang berpengaruhnya kepada gaya kepemimpinan terhadap budaya keselamatan pasien

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan variabel- variabel dalam penelitian ini, dapat mejadi sebuah pertimbangan bahwa variabel motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya kerja juga memiliki pengaruh baik secara signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Adapun dalam penelitian ini di dukung oleh penelitian terdahulu, menurut Ardianti, Dkk (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada pt. Sumber alam santoso pratama karangsari banyuwangi) dengan hasil yang dapat dikatakan bahwa berpengaruh signifikan. Menurut Kurniawan (2019) dalam penelitian yang berjudul Dampak Organizational Citizenship Behavior, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan memiliki hasil yang berpengaruh secara signifikan. Menurut Adha, Dkk (2019) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember dengan hasil yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan. Menurut Priyono (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru sman 1 tanggul jember menatakan bahwa semua variabel memiliki nilai yang berpengaruh terhadap variabel dependen. Menurut Utomo (2019) dalam hasil penelitiannya yang berjudul Dampak Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Staf Administrasi dr. Rumah Sakit Soebandi Jember Jawa Timur Indonesi memiliki hasil yang berpengaruh positif dan signifikan erhdap variabel dependen.

2.2 Landasan Teori

Menurut Azhad, dkk (2015) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanapa SDM sulit bagi organisasi itu mencapai tujuan.

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota di dalam organisasi yang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya yang menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menusakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang, 2003).

Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yan dirancang untuk mengitergerasi tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Heidjrachman dan Husnan, 2002). Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku baik dari kata-kata atau pun tindakan-tindakan, dari seseorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain.(Hersey, 2004).

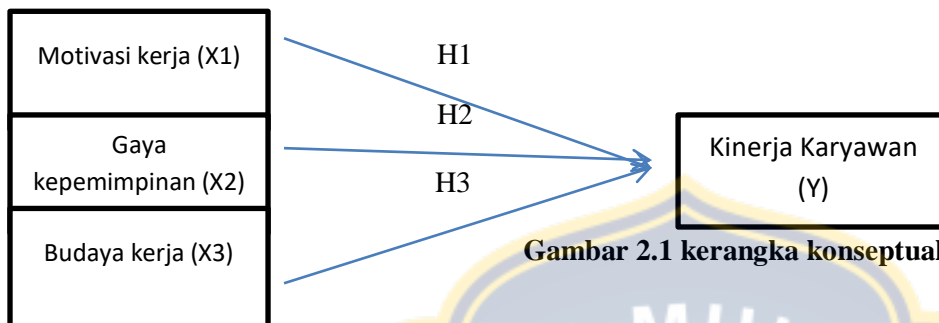
Edgar H.Schein (2010:) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok tertentu untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan telah bekerja dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggotaanggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah- masalah tersebut.

Menurut Stephen P Robbins (2011), mengemukakan bahwa performance atau kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

2.3 Kerangka Pemikiran

Knerja merupakan suatu faktor yang harus dipertimbangkan dalam sebuah instansi ataupun organisasi. Apabila sebuah instansi tidak dapat menerapkan inerja yang baik terhadap setiap karyawan atau pegawainya maka akan dapat dipastikan bahwa instansi tersebut tidak dapat bekerja dengan sebaik dan semaksimal mungkin. Dengan begitu kinerja karyawan atau kinerja pegawai merupakan sebuah tolak ukur yang dapat menjadi patokan bawa sebuah instansi dapat dikatakan layak.

Salah satu yang dapat menjadi tolak ukur pada sebuah kinerja karyawan yaitu dengan adanya motivasi kerja yang baik sehingga menciptakan semangat pada setiap karyawan dalam menjalankan kewajibannya, selain tu gaya kepemimpinan juga merupakan pengaruh terpenting untuk mengontrol jalannya sebuah kinerja karyawan dalam sebuah instansi begitu pun budaya kerja juga harus dilakukan dan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan dari sebuah instansi dan harus dijalan sebaik mungkin guna untuk menunjang kinerja yang baik dari sebuah instansi tersebut. Keterkaitan pengaruh antar variabel dapat dijelaskan pada kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 kerangka konseptual

2.4 Kerangka Hipotesis

H1 : Motivasi positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ardianti (2019) yang memiliki hasil yang serupa pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada pt. sumber alam santoso pratama karangsari banyuwangi) dengan hasil yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan.

H2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Priyono (2018) Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru sman 1 tanggul jember. Dengan hasil yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja.

H3 : Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini mengemukakan bahwa variabel atau faktor budaya kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Tegalsari namun tidak berpengaruh secara signifikan terbukti bahwa budaya kerja adalah salah satu hal yang penting yang dipertimbangkan oleh pegawai untuk melakukan kinerja karyawan, penelitian ini didukung dengan Nawawi (2005) budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Budaya Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2005), "Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik observasi, teknik wawancara, dan dokumentasi. Metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besarkah tolak ukur yang terjadi pada Puskesmas Tegalsari melalui objek variabel bebas (motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh atau sensus sampling yaitu dengan menggunakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah perawat dan pemimpin pada Puskesmas Tegalsari, Kab Banyuwangi yang

berjumlah 75 orang. Dalam pengambilan sampel peneliti memberikan kriteria pada calon responden yaitu :

1. Usia
2. Jenis kelamin

3.1 Uji Instrumen Data

3.1.1 Uji validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasi tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikansi 5%. Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikansi *product moment pearson's*. Suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi $< 5\%$.

3.1.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menuji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Prayitno, 2010). Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran kendali terhadap subjek yang sama.

Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha (α) yang digunakan adalah metode *Cronback* (Prayitno, 2010). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronback Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronback Alpha* $> 0,60$.

3.2 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2011). Model ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Perawat

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X₁ = Variabel independen, yaitu Motivasi perawat

X₂ = Variabel independen, yaitu Gaya kepemimpinan kepala ruang

X₃ = Variabel independen, yaitu Budaya Kerja

E = Standar error

3.3 Uji Asumsi Klasik

3.3.1 Uji Normalitas

Penelitian ini perlu menguji dalam model regresi, variabel bebas, variabel terikat, atau berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji normalitas. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal yakni penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. Pengujian normalitas digunakan dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Menurut Ghozali (2005) uji normalitas dapat dilihat dari penjelasan berikut:

- a. Model regresi yang memenuhi asumsi normalitas apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal.
- b. Model regresi yang tidak memenuhi asumsi normalitas apabila data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal.

3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi (Ghozali 2005) adalah sebagai berikut:

1. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi.
2. Menganalisis matriks kolerasi variabel-variabel independen. Jika antara variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90). Maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.
3. Multikolinieritas juga dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance indlation factor (VIF). Jadi nilai toleranrance yang rendah sama dengan CIF tinggi (karena $VIF=1/Tolerance$). Nilai cutoff yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF >10 .

3.3.3 Uji Herteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadinya ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain adalah tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan sebaliknya jika berbeda disebut Heterokedastisitas, diantaranya yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai predeiksi variabel terikat (dependen), dengan dasar analisis (Ghozali, 2005, sebagi berikut:

- 1) Jika terdapat pola tertentu, seperti titik membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan terdapat gejala heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak Heteroskedastisitas.

3.4 Uji Hipotesis

3.4.1 Uji F

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Menentukan F tabel dan F hitung dengan kepercayaan sebesar (95% atau taraf signifikan sebesar 5% (0,05). Dalam penelitian ini menunjukkan apakah variabel independen yang terdiri dari variabel kualitas produk, kualitas pelayanan, dan harga untuk menjelaskan variabel terikatnya, yaitu keputusan pembelian. Adapun kriteria pengujian uji F sebagai berikut:

1. Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, apabila F hitung $> F$ table, maka H_1 Diterima. Berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table, apabila F hitung $< F$ tabel, maka H_1 ditolak. Berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.4.2 Uji T

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh masing-masing variabel, Motivasi dan Gaya kepemimpinan dalam menerangkan variabel Keselamatan pasien. Dalam hal ini, masing-masing variabel Motivasi dan Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel keselamatan pasien. Penelitian ini dilakukan dengan melihat langsung pada hasil perhitungan koefisien regresi melalui SPSS pada bagian *Unstandardized Coefficients* dengan membandingkan *Unstandardized Coefficients* B dengan *Standard Error Of Estimate* sehingga akan didapatkan hasil yang dinamakan t hitung (Ghozali, 2006). Sebagai Dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Apabila t hitung $> t$ tabel dan tingkat signifikansi $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Apabila t hitung < 1 tabel dan tingkat signifikansi $> \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a ditolak. Hal ini berarti variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.5 Analisis Koefisien Determinasi Berganda R^2

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Profil Perusahaan

Puskesmas Tegalsari merupakan salah satu fasilitas dalam bidang layanan kesehatan yang tersedia guna untuk melayani dan memfasilitasi setiap masyarakat di wilayah Kecamatan Tegalsari, selain itu Puskesmas Tegalsari merupakan Puskesmas yang terbilang cukup memadai baik dari segi pelayanan maupun dari segi lokasi dan bagunannya sendiri.

Puskesmas Tegalsari memiliki lokasi yang cukup strategis karena terletak diantara pertengahan Kecamatan Tegalsari, dengan lebih tepatnya berada di jalan Kh. Syafa'at, Bulurejo, Tegalrejo, Tegalsari, Banyuwangi, Jawa Timur.

Awal sejarah berdirinya Puskesmas Tegalsari ini adalah Pada awal berdirinya Puskesmas Tegalsari ini pada tahun 1987, berawal dari Pustu Puskesmas Jajag, alasan awal dari berdirinya Puskesmas Tegalsari ini dikarenakan wilayah Kecamatan, Gambiran yang memiliki wilayah begitu luas sehingga dipecahlah Kecamatan Gambiran ini menjadi 2 Kecamatan yang meliputi Kecamatan gambiran dan Kecamatan, Tegalsari. Kemudian setelah dipecahnya Kecamatan Gambiran tersebut membuat Puskesmas Pustu Jajag ini pun ikut di pecah, dengan tujuan untuk mempermudah sarana dalam bidang kesehatan untuk wilayah Kecamatan, Tegalsari sendiri, sehingga dengan begitu berdirilah Puskesmas Tegalsari.

4.2 Deskripsi Data Responden

Karakteristik responden yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk deskriptif dan tabel melalui tabulasi yaitu dengan mengelompokkan data yang telah ditentukan lalu menghitung angka-angka untuk digolongkan kedalam kategori. Karakteristik responden dalam beberapa kelompok ini di bagi menjadi :

1. Usia

Dari total sampel sebanyak 75 responden yang diambil, sebanyak 25 responden memiliki usia 24-34 tahun dengan presentase 33,3%, 34 responden memiliki usia 35-34 tahun dengan presentase 45,4%, 16 responden dengan usia 45 ke atas memiliki presentase 21,3%. Maka dapat diketahui bahwa sebagian karyawan yang bekerja pada Puskesmas Tegalsari berada pada usia 35-44 tahun dengan presentase sebesar 45,4%

2. Jenis kelamin

Dari total sampel sebanyak 75 responden yang diambil, sebanyak 56 responden perempuan dengan presentase sebanyak 74,7% dengan jumlah responden laki-laki sebanyak 19 dengan presentase sebesar 25,3%

4.3 Analisis Data Kuantitatif

4.3.1 Uji Validitas

Variabel	R tabel 5% (75)	R Hitung	Signifikasi	Keterangan
Motivasi (X1)				
X1.1	0.227	0.472	0.000	Valid
X1.2	0.227	0.579	0.000	Valid
X1.3	0.227	0.616	0.000	Valid
X1.4	0.227	0.434	0.000	Valid
X1.5	0.227	0.452	0.000	Valid
X1.6	0.227	0.561	0.000	Valid
X1.7	0.227	0.721	0.000	Valid
X1.8	0.227	0.419	0.000	Valid
X1.9	0.227	0.497	0.000	Valid
X1.10	0.227	0.500	0.000	Valid
X1.11	0.227	0.253	0.000	Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)				
X2.1	0.227	0.330	0.000	Valid
X2.2	0.227	0.373	0.000	Valid
X2.3	0.227	0.438	0.000	Valid
X2.4	0.227	0.325	0.000	Valid
X2.5	0.227	0.444	0.000	Valid
X2.6	0.227	0.366	0.000	Valid
X2.7	0.227	0.463	0.000	Valid
X2.8	0.227	0.271	0.000	Valid
X2.9	0.227	0.363	0.000	Valid
X2.10	0.227	0.403	0.000	Valid
X2.11	0.227	0.597	0.000	Valid
X2.12	0.227	0.411	0.000	Valid
X2.13	0.227	0.406	0.000	Valid
X2.14	0.227	0.597	0.000	Valid
X2.15	0.227	0.400	0.000	Valid
Budaya Kerja (X3)				
X3.1	0.227	0.554	0.000	Valid
X3.2	0.227	0.529	0.000	Valid
X3.3	0.227	0.666	0.000	Valid
X3.4	0.227	0.471	0.000	Valid
X3.5	0.227	0.505	0.000	Valid
X3.6	0.227	0.614	0.000	Valid
X3.7	0.227	0.641	0.000	Valid
X3.8	0.227	0.351	0.000	Valid
X3.9	0.227	0.569	0.000	Valid
X3.10	0.227	0.416	0.000	Valid
X3.11	0.227	0.341	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
Y1	0.227	0.290	0.000	Valid
Y2	0.227	0.682	0.000	Valid
Y3	0.227	0.633	0.000	Valid
Y4	0.227	0.607	0.000	Valid
Y5	0.227	0.362	0.000	Valid
Y6	0.227	0.655	0.000	Valid
Y7	0.227	0.658	0.000	Valid
Y8	0.227	0.521	0.000	Valid
Y9	0.227	0.444	0.000	Valid
Y10	0.227	0.436	0.000	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, Juni 2020

Pada tabel 4.53 menunjukkan bahwa seluruh variabel adalah valid, karena nilai dari r hitung lebih besar dari 0.227 dan r tabel 0.227 maka instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten.

4.3.2 Uji Reabilitas

4.3.2 Variabel	Cronbach Alpa	Reabilitas	Keterangan
Motivasi (X1)	0,60	0,673	Reabilitas di terima
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,60	0,690	Reabilitas di terima
Budaya Kerja (X3)	0,60	0,724	Reabilitas di terima
Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,739	Reabilitas di terima

Sumber: Data Primer yang diolah, Juni 2020

Pada tabel 4.54 di atas menunjukkan bahwa dari hasil SPSS semua variabel hasil dari uji reabilitas menunjukkan jumlah nilai lebih dari 0,60 maka dikatakan reliabel atau konsisten. Hal ini sesuai dengan pernyataan Wiratna (2014), jika nilai *Cronbach's Alpa* > 0,60 maka kuesiner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.

4.4 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,821	8,410		2,119	,038
MOTIVASI	,177	,103	,190	1,727	,089
GAYA KEPEMIMPINAN	,282	,101	,329	2,804	,007
BUDAYA KERJA	-,027	,105	-,030	-,256	,799

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber Data Primer yang diolah, Juni 2020

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS, diperoleh nilai koefisien konstanta sebesar 17,821, koefisien motivasi -,027, koefisien gaya kepemimpinan 0,282, koefisien budaya kerja 0,177. Maka persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut

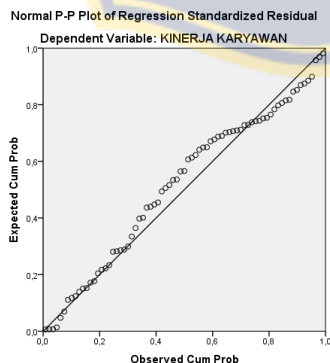
$$Y = 17,821 + 0,177 X_1 + 0,282 X_2 - 0,027 X_3$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. a = konstanta sebesar 17,821 menyatakan bahwa variabel motivasi, gaya kepemimpinan, budaya kerja, maka kinerja karyawan pada Puskesmas Tgalsari akan positif sebesar 17,821
2. Variabel motivasi (X1) memiliki arah koefisien positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai 0,190. Artinya setiap penambahan variabel motivasi sebesar 1, maka motivasi akan mengalami peningkatan sebesar 0,190. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan motivasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Variabel gaya kepemimpinan (X2) memiliki arah koefisien positif terhadap kkinerja karyawan (Y) dengan 0,329. Artinya setiap penambahan variabel gaya kepemimpinan sebesar 1, maka gaya kepemimpinan akan mengalami peningkatan sebesar 0,329. Apabila gaya kepemimpinan yang ditentukan sesuai maka akan meningkatnya kinerja karyawan.
4. Variabel budaya kerja(X3) memiliki arah koefisien tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai -0,030. Artinya apabila setiap adanya pengurangan variabel pada budaya kerja sebesar 1, maka budaya kerja akan mengalami penurunan sebesar -0,030. Sehingga Apabila budaya kerja tidak dapat meningkat maka akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan..

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas



Dari gambar grafik diatas 4.5 dapat dijabarkan bahwa *Standardized Residual dependent* variabel Y. pada garis tersebut menunjukkan bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal maka pada gambar grafik tersebut dapat dikatakan data berdistribusi normal.

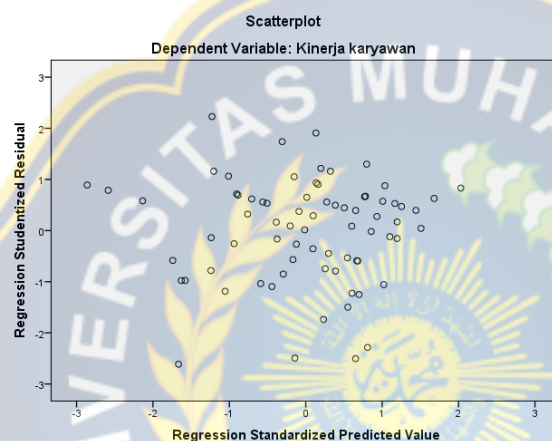
4.5.2 Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi (X1)	0,998	1,135	Tidak ada multikolonieritas
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,880	1,137	Tidak ada multikolonieritas
Budaya Kerja (X3)	0,881	1,002	Tidak ada multikolonieritas

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih dari dari 0,1 dan nilai VIF Kurang dari 10. Sedangkan menurut Ghozali (2018) nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 0. Kesimpulannya adalah bahwa tidak terjadi multikolonieritas

4.5.3 Uji Herteroskedastisitas



Berdasarkan gambar dapat dilihat bahwa titik-titik berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y secara acak. Dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini sesuai dengan pernyataan menurut Ghozali (2018) apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	117,129	3	39,043	3,933	,012 ^b
	Residual	704,818	71	9,927		
	Total	821,947	74			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya kerja (X3), Gaya kepemimpinan(X2), Motivasi (X1),

Sumber: Data Primer yang diolah, Juni 2020

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.57 diatas dapat dilihat bahwa F hitung sebesar 3,933 dengan tingkat signifiiasi 0,012. Menurut Ghozali (2018) dengan nilai signifikasi $F < 0,05$ berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yakni motivasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan budya kerja (X3) secara serentak dan signifikasi mempengaruhi variabel dependen yakni kinerja karyawan (Y).

4.6.2 Uji T

Variabel	t hitung	Signifikasi
----------	----------	-------------

Motivasi (X1)	1,727	0,089
Gaya Kepemimpinan (X2)	2,804	0,007
Budaya Kerja (X3)	-,256	0,779

Sumber: Data Primer yang diolah, Juni 2020.

Berdasarkan tabel 4.14 diatas hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel motivasi (X1) dengan t hitung sebesar 1,727 dengan tingkat signifikansi 0,089. Jika nilai signifikansi $0,089 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulannya adalah bahwa variabel motivasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan.
- Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) dengan t hitung sebesar 2,804 dengan tingkat signifikansi 0,007. Jika signifikansi $0,007 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulannya adalah bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X2) secara parsial berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan.
- Variabel budaya kerja (X3) dengan t hitung sebesar -0,256 dan tingkat signifikansi 0,779. Jika signifikansi $0,779 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Kesimpulannya adalah bahwa variabel budaya kerja (X3) secara parsial tidak berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan.

4.7 Uji Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,377 ^a	,143	,106	3,151

a. Predictors: (Constant), BUDAYA KERJA, MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber: Data Primer yang diolah, Juni 2020.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, besarnya koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,143. Artinya bahwa 1,43% variasi variabel kinerja karyawan pada puskesmas tegalsari dapat diterangkan oleh variabel motivasi, gaya kepemimpinan, budaya kerja dan kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain misalnya, produktivitas kerja, kepuasan kerja, prestasi kerja, kopensansi dan lain sebagainya.

4.8 Hipotesis

H1 : Motivasi positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pada uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa t hitung sebesar 1,727 dari variabel citra merek memiliki nilai signifikansi sebesar $0,089 < 0,05$ (= 5%) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pada uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa t hitung sebesar 2,804 dari variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$ (= 5%) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3 : Budaya Kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pada uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa t hitung sebesar -0,256 dari variabel budaya kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,779 > 0,05$ (5%/) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sehingga dapat disrtikan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.9 Pembahasan

Penelitian dan analisis yang telah dilakukan dengan pegujian 3 hipotesis memperoleh hasil yang baik. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya kerja diterima dan motivasi ditolak. Sehingga motivasi, gaya kepemimpinan, budaya kerja memiliki pengaruh yang positif namun gaya kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh signifikan sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Tegalsari.

Dari perhitungan statistik menunjukkan bahwa t hitung sebesar 1,727 dari variabel motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,089 < 0,05$ (= 5%) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan Puskesmas Tegalsari diterima. Yang artinya jika motivasi dalam penelitian ini mengemukakan bahwa variabel atau faktor motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Tegalsari namun berpengaruh secara signifikan terbukti bahwa motivasi adalah salah satu hal yang penting yang dipertimbangkan oleh pegawai untuk melakukan kinerja karyawan, motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seorang pegawai bisa memberikan hasil berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Menurut Hasibuan (2003) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya keutuhan yang harus dipenuhi. Adapun penelitian terdahulu Ardianti (2019) yang memiliki hasil yang serupa pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada pt. sumber alam santoso pratama karangsari banyuwangi) dengan hasil yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Kurniawan (2019) Dampak Organizational Citizenship Behavior, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dengan hasil yang sama yaitu signifikan.

Melalui hasil perhitungan terhadap variabel gaya kepemimpinan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar bahwa t hitung sebesar 2,804 dari variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$ (= 5%) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Yang berarti hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Tegalsari diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa gaya kepemimpinan Kepala Puskesmas selalu siap untuk mengambil keputusan dalam penerapan sebuah Keterbukaan, Kebebasan perbaikan, dan Disiplin kerja secara efektif. Hasil ini diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Priyono (2018) dalam penelitiannya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru sman 1 tanggul jember, yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hal ini pun diperkuat dengan penelitian Ramhani (2019), dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten bogor, yang memiliki hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

Hipotesis pertama menyatakan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan dapat dilihat melalui perhitungan menunjukkan bahwa t hitung sebesar -0,256 dari variabel budaya kerja ini memiliki nilai signifikansi sebesar $0,779 > 0,05$ (5%) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini mempengaruhi budaya kerja yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena pengawasan dan pelayanan yang merupakan indikator terpenting tidak dapat berjalan selayaknya kewajiban pegawai puskesmas yang memang sudah seharusnya dilakukan oleh mereka sebagai pegawai disana dengan mengikuti ketentuan atau SOP yang berlaku, hal ini adalah suatu kebiasaan yang sudah dan harus dilakukan oleh pegawai sehingga tidak berpengaruh terhadap kinerja mereka. Adapun didukung oleh penelitian terdahulu yang memiliki variabel sama yang sama juga yaitu Adha (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember, dengan hasil variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada dinas sosial Kabupaten Jember, adapun penelitian selanjutnya yang memiliki variabel serupa yaitu dalam penelitiannya Ramadhani (2017) dengan penelitian pengaruh budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten bogor dengan hasil yang sama Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Dari data yang didapat dan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka yang dapat disimpulkan oleh peneliti adalah:

1. Penelitian ini dapat membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan pada variabel motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan Puskesmas Tegalsari. Dilihat dari t hitung sebesar 1,727 dan tingkat signifikansi 0,089. Jika signifikansi $0,089 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan semakin meningkatnya variabel motivasi semakin meningkat pula Y.
2. Penelitian ini memberikan pengaruh positif dan signifikan pada variabel gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan Puskesmas Tegalsari. Dilihat dari t hitung sebesar 2,804 dan tingkat signifikansi 0,007. Jika signifikansi 0,007 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan semakin meningkat variabel gaya kepemimpinan semakin meningkat pula Y.
3. (X3) Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya kerja tidak berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Tegalsari. Dilihat dari t hitung sebesar -0,256 dan tingkat signifikansi 0,779. Jika signifikansi 0,779 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan begitu Pegawai puskesmas harus lebih maksimal dalam melakukan kewajiban dan tanggung jawab mereka dalam melayani pasien di puskesmas dengan menerapkan SOP dengan lebih baik agar kinerja pegawai puskesmas semakin meningkat lalu pengawasan dan pelayanannya pun akan lebih maksimal

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa variabel-variabel motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka pada peneliti ini memberika sedikit masukan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Puskesmas Tegalsari Kab Banyuwangi, yang antara lain sebagai berikut:

1. Berdasarkan penilaian responden tentang motivasi sudah baik, untuk menjaga motivasi usaha untuk mempertahankan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan tetap menerapkan disiplin kerja, lingkungan, dan pelayanan yang berkualitas agar peningkatan sebuah kinerja karyawan semakin baik.
2. Berdasarkan penilaian responden tentang gaya kepemimpinan sudah baik, namun akan lebih baik lagi jika penerapan keterbukaan, kebebasan perbaikan dan disiplin kerja yang semakin ditingkatkan dengan lebih konsisten maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Berdasarkan penilaian responden budaya kerja sudah baik, dapat juga di ukur dari tingginya tingkat motivasi dan gaya kepemimpinana akan berpengaruh terhadap budaya kerja sehingga menciptakan kinerja karyawan yang baik sehingga kinerja karyawan semakin meningkat dan optimal

5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Pada penelitian ini terdapat keterbatasan penelitian yang peneliti temukan seperti keterbatasan jumlah responden, data yang masih kurang baik pada pada uji heteroskedastisitas meskipun titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y namun titik-titik masih belum menyebar secara optimal, variabel yang kurang bervariasi serta analisis yang masih sederhana. Maka disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk:

1. Melakukan penelitian dengan meningkatkan jumlah responden dalam penelitian setra menggunakan alat analisis yang terbaru sehingga ada terobosan-terobosan yang berinovasi dan menambah kualitas pada skripsi.
2. Melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang bervariasi sehingga tidak hanya menggunakan kualitas produk, strategi promosi dan citra merek tetapi juga menguji variabel lain seperti loyalitas, atribut produk, strategi diferensial dan sebagainya.

6. PENUTUP

Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan beberapa pihak. Peneliti ingin menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu untuk menyelesaikan penelitian ini. Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terimakasih terhadap kepada :

1. Bapak Rektor Universitas Muhammadiyah Jember, Dr. Hanafi, M.Pd.

2. Ibu Maheni Ika Sari, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember.
3. Bapak Drs. Haris Hermawan, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember dan selaku dosen pembimbing dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Nurul Qomariah Dr.,MM selaku dosen pembimbing yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Kedua orang tua dan semua keluarga yang telah memberikan doa dan semangat kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar.
6. Kepada pihak Puskesmas Tegalsari yang dengan senang hati membantu dalam penelitian ini .
7. Teman-teman Manajemen 2016 atas dukungan dan semangatnya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Risky Nur 2019, *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian Ipteks Vol. 4 No.1
- Ardianti, Febry Erfin, Nurul Qomariah, Yohanes Gunawan Wibowo, 2019, *Pengaruh Motivasi kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Pt. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi)*. JSMBI (Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia) Vol. 8 No. 1
- Arta, Adi Kusuma, (2013), *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hotel muria semarang*
- Arikunto, S, 2017. *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azhad, M. Naely, Anwar, Nurul Qomariah, 2015, *Manajemen sumber daya manusia*. Jember: Cahaya Ilmu Jember
- Ghozali Imam, 2005, *Aplikasi Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Iman, 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis L. Robert, dan Jackson H. John, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat
- Priyono Bayu Hendro, Nurul Qomariah , Pawestri Winahyu, 2018, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Tanggul Jember*, Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, Vol. 4 No. 2
- Prijono Wiwin Puguh, Dwi Cahyono, Nurul Qomariah, Nursaid, (2019) *Usaha Meningkatkan Kinerja Pegawai SKPD (Satuan Kerja Pemerintah Daerah) Di Lingkungan Inspektorat Kabupaten Jember*. Vol. 9 No. 1
- Sugiyono. 2005, *Instrumen Pengendalian Moneter*. Jakarta : Pusat Pendidikan dan Studi Kebanksentralan.
- Ramdhani, Muhammad Luthfi, 2019 *Pengaruh budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten bogor*, Jurnal Studi Magister Ilmu Administrasi Institut Ilmu Sosial dan Manajemen, Vol. 4 No.2
- Wiratna, Sujarweni, 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.