

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPERCAYAAN  
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI BLUD  
MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING  
(Studi pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Kabupaten  
Kebumen)**

**<sup>1</sup>Lutfi Intan Sari, <sup>2</sup>Kabul Trifiyanto**

**S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen**

**Email : [lutfiluhan234@gmail.com](mailto:lutfiluhan234@gmail.com)**

***Abstract***

*The purpose of this study was to determine the effect of Competence and Organizational Trust on Employee Performance BLUD UPTD Inpatient Health Center Unit of Kebumen District Through Work Motivation. Data collection is done by questionnaire using saturated sample method. Respondents in this study were Non Civil Servants BLUD Employees in 8 Inpatient Health Centers who had worked over 1 year totaling 74 people.*

*The variables in this study are Competence, Organizational Trust in Performance through Work Motivation. The sampling technique used is the Non Probability Sampling technique. So the selection of sample members taking into account the conditions that have been set.*

*The data used in this study are primary data and secondary data. The results of this study indicate that the Competency variable has a positive and significant effect on Work Motivation. Organizational Trust has a positive and significant effect on Work Motivation. Competence has a positive and not significant effect on Performance. Organizational Trust has a positive and significant effect on Performance. Work Motivation has a positive and significant effect on Performance.*

**Keyword:** *Competence, Organizational Trust, Work Motivation and Performance.*

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Kepercayaan Organisasional terhadap Kinerja Pegawai BLUD UPTD Unit Puskesmas Rawat Inap Kabupaten Kebumen Melalui Motivasi Kerja. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dengan menggunakan metode sampel jenuh. Responden pada penelitian ini adalah Pegawai BLUD Non PNS di 8 Puskesmas Rawat Inap yang sudah bekerja diatas 1 tahun berjumlah 74 orang.

Variabel dalam penelitian ini adalah Kompetensi, Kepercayaan Organisasional terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *Non Probability Sampling*. Sehingga pemilihan anggota sampel dengan mempertimbangkan syarat-syarat yang telah ditetapkan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Kepercayaan Organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Kompetensi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja. Kepercayaan Organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja. Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja.

**Keyword:** *Kompetensi, Kepercayaan Organisasional, Motivasi Kerja dan Kinerja.*

**PENDAHULUAN.** (1) Latar Belakang. Badan Layanan Umum Daerah atau disingkat BLUD merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) atau Unit Kerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan pemerintah daerah di Indonesia yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang/jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan, dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas. BLUD merupakan bagian dari perangkat pemerintah daerah, dengan status hukum tidak terpisah dari pemerintah daerah. Pejabat dan pengelolaan pegawai BLUD atau Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil mengacu pada peraturan Bupati tentang pengelolaan pedoman pengangkatan dan pemberhentian Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil pada Badan Layanan Umum Daerah berdasarkan pada prinsip efisien, ekonomi dan produktif dalam meningkatkan pelayanan. Umumnya, dilingkungan pemerintah daerah, bentuk penyelenggaraan BLUD sesuai dengan kebutuhan daerah setempat seperti BLUD Rumah Sakit, BLUD Balai Pelayanan Jaminan, BLUD Balai Latihan Pendidikan Teknik, BLUD puskesmas dan sebagainya.

Ketentuan tersebut cenderung menempatkan Pegawai Non PNS berada pada posisi yang lemah terhadap pemerintah, disatu sisi pegawai non PNS atau BLUD dipandang sebagai alat produksi sehingga diperlukan sebatas masih efisien, ekonomis dan produktif. Sedangkan hak dan kewajiban yang dimiliki Pegawai Non PNS sama dengan hak dan kewajiban yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil (PNS), tetapi kesejahteraan yang diterima tidak sama dengan beban kerja yang ditanggung. Penilaian capaian SKP diukur dari aspek kualitas dilakukan dengan membandingkan realisasi kualitas dan target kualitas dikalikan 100. Hasil dari perhitungan ini dapat diartikan

bahwa semakin tinggi realiasi kualitas dari target kualitas yang direncanakan, menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin baik, atau sebaliknya semakin rendah realisasi kualitas dari target kualitas yang direncanakan menunjukkan tingkat prestasi yang semakin buruk. Pengukuran apakan output berkualitas atau tidak dengan menggunakan pedoman sebagai berikut :

Tabel I-2

Kriteria Penilaian SKP pegawai BLUD Non PNS

<u>Kriteria Nilai</u>	<u>Keterangan</u>
91-100	Hasil kerja sempurna tidak ada kesalahan, tidak ada revisi dan pelayanan diatas standar yang ditentukan dan lain-lain.
76-90	Hasil kerja memiliki 1 (satu) atau 2 (dua) kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan sesuai standar yang telah ditentukan dan lain-lain.
61-75	Hasil kerja memiliki 3 (tigas) atau 4 (empat) kesalahan kecil, dan ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang telah ditentukan dan lain-lain.
51-60	Hasil kerja mempunyai 5 (lima) kesalahan kecil dan kesalahan besar revisi dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang telah ditentukan dan lain- lain.
50 kebawah	Hasil kerja mempunyai lebih dari 5 (lima) kurang memuaskan, revisi dan pelayanan di bawah standar yang telah ditentukan dan lain-lain.

Sumber : *Panduan penyusunan Penilaian dan Sasaran Kerja Pegawai, 2019*

Wilayah Kabupaten Kebumen terbagi menjadi 35 puskesmas yang telah terdaftar sebagai BLUD. Berdasarkan data Rekapitulasi Puskesmas Kabupaten Kebumen per Januari 2019 diketahui bahwa 11 Puskemas tercatat sebagai Puskesmas Rawat Inap dan 24 Peskesmas sebagai Puskesmas Non Rawat Inap. Dengan beberapa pertimbangan berdasarkan lama berdiri puskesmas dan kebutuhan penelitian.

Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen menjelaskan bahwa tingkat prosentase dari pegawai yang keluar hanya 0,003% yaitu 3 orang dari 436 orang yang telah terdaftar sebagai pegawai BLUD. Hal itu dikarenakan mereka memilih untuk tidak memperpanjang kontrak sebagai pegawai BLUD. (2) Rumusan

Masalah. Berdasarkan latar belakang permasalahan dan agar pembahasan dan pemecahan masalah tidak menyimpang, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai BLUD yang bekerja UPTD Puskesmas Rawat Inap Kabupaten Kebumen?
- b. Bagaimana pengaruh Kepercayaan Organisasional terhadap Kinerja pegawai BLUD yang bekerja UPTD Puskesmas Rawat Inap Kabupaten Kebumen?
- c. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja pegawai BLUD yang bekerja UPTD Puskesmas Rawat Inap Kabupaten Kebumen?
- d. Bagaimana pengaruh Kepercayaan Organisasional terhadap Motivasi Kerja BLUD yang bekerja UPTD Puskesmas Rawat Inap Kabupaten Kebumen?
- e. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai BLUD yang bekerja UPTD Puskesmas Rawat Inap Kabupaten Kebumen?

(3) Batasan Masalah. Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dikemukakan diatas, karena berbagai keterbatasan penelitian ini maka akan dikaji penelitian ini pada UPTD Pukesmas Kabupaten Kebumen sebanyak 74 orang dengan asumsi :

1. Kinerja

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja seseorang dalam kegiatan atau aktivitas guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu dipengaruhi oleh beberapa faktor. (Anshari dkk., 2014) menurut John Bernadin (dalam Anshari, 2014:399) ada 4 indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja secara individu antara lain :

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Ketepatan Waktu

- d. Pemahaman Anggota
2. Motivasi Kerja  
Menurut Hasibuan (dalam Junaedi, 2017:42) motivasi dapat diartikan sebagai suatu keahlian dalam menggerakkan orang-orang dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga tercapainya keinginan pegawai sekaligus tercapainya tujuan organisasi. Indikator pengukur motivasi kerja menurut Robbins Robbins (dalam Afni, 2016:11) ada 3 yaitu :
  - a. Prestasi Kerja
  - b. Pengendalian Diri / Tanggung Jawab
  - c. Perluasan/ Pengembangan Diri
3. Kompetensi  
Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja tersebut. Menurut Hutapea dan Thoha (dalam Fansyuri, 2008) mengungkapkan bahwa ada tiga indikator utama pembentukan kompetensi yaitu sebagai berikut :
  - a. Pengetahuan
  - b. Keterampilan
  - c. Sikap
4. Kepercayaan Organisasional  
Menurut Robbins dan Judge (dalam Abdullah, 2016) Kepercayaan Organisasional adalah ekspektasi dan pengharapan positif terhadap perusahaan dan manajemennya, sehingga mereka akan peduli terhadap masa depan dan keberhasilan perusahaan dan memahami peran mereka dalam organisasi serta berusaha melakukan yang terbaik dari peran mereka tersebut. Ada 4 indikator pengukur kepercayaan organisasional yaitu:
  - a. Terbuka dan jujur
  - b. Peduli
  - c. Dapat diandalkan
  - d. Layak diidentifikasi

**METODE PENELITIAN.** (1) Objek dan subjek Penelitian. Obyek penelitian adalah variabel Kinerja, Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kepercayaan Organisasional. Subyek dalam penelitian ini adalah pegawai BLUD UPTD Pukesmas Rawat Inap Kabupaten Kebumen. (2) teknik Pengumpulan Data. a. Observasi b. Wawancara c. Angket atau Kuesioner. (3) Populasi dan Sampel Pegawai BLUD pada UPTD Pukesmas Rawat Inap Kesehatan Kabupaten Kebumen yang berjumlah 74 orang. Metode pengambilan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010). Sampel dalam penelitian ini adalah semua Pegawai BLUD pada UPTD Pukesmas Rawat Inap Kabupaten Kebumen, yaitu sejumlah 74 orang. Berdasarkan jumlah tersebut, maka sampel penelitian ini juga berjumlah 74 orang.

**HASIL DAN PEMBAHASAN.** (1) Pembahasan

dan Implikasi Manajerial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (bebas) yaitu Kompetensi dan Kepercayaan Organisasional terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening Pembahasan dan hasil dari penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja

Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Kompetensi yang dimiliki Pegawai maka akan semakin tinggi pula tingkat Motivasi Kerja pada Pegawai BLUD. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Fansyuri Ilham (2016) menyatakan Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

2. Pengaruh Kepercayaan Organisasional terhadap Motivasi Kerja  
Kepercayaan Organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepercayaan Organisasional yang dimiliki Pegawai maka akan semakin tinggi pula tingkat Motivasi Kerja pada Pegawai BLUD. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Adella Devi (2018) menyatakan Kepercayaan Organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.
3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja  
Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja sehingga H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Kompetensi yang dimiliki Pegawai tidak berpengaruh terhadap tingkat Kinerja atau kinerjanya tetap (tidak berubah) pada Pegawai BLUD. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Mauli Siagian (2017) menyatakan Kompetensi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja.
4. Pengaruh Kepercayaan Organisasional Terhadap Kinerja  
Kepercayaan Organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepercayaan Organisasional yang dimiliki Pegawai maka akan semakin tinggi pula tingkat Kinerja pada Pegawai BLUD. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Adella (2018) menyatakan Kepercayaan Organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja.
5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja  
Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja

sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja yang dimiliki Pegawai maka akan semakin tinggi pula tingkat Kinerja pada Pegawai BLUD. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Adella Devi (2018) menyatakan Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

6. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja

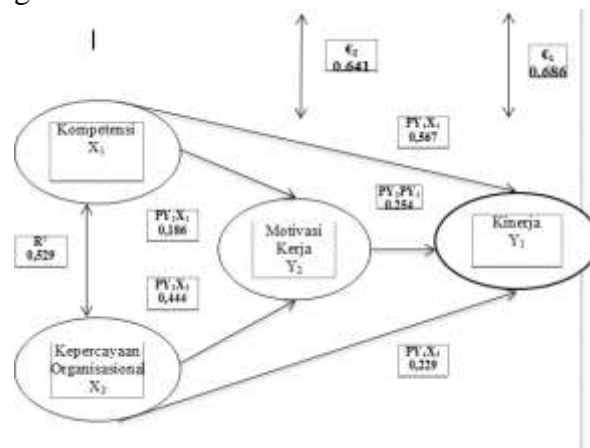
Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja sehingga H0 diterima dan H1 ditolak. Sedangkan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki maka semakin tinggi pula motivasi kerjanya sehingga kinerjanya pun meningkat.

7. Pengaruh Kepercayaan Organisasional terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja

Kepercayaan Organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Sedangkan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Kepercayaan Organisasional yang dimiliki pegawai BLUD maka semakin tinggi Motivasi Kerjanya sehingga Kinerjanya pun meningkat.

(2) Diagram Jalur. Diagram jalur digunakan untuk membantu konseptualisasi masalah atau menguji hipotesis yang kompleks dan juga untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis jalur yang dapat

digunakan untuk menggambar diagram jalur untuk dikembangkan dalam model penelitian ini adalah sebagai berikut:



Hasil Intervening :

Hasil dari penelitian terdahulu bahwa pengaruh secara tidak langsung Kompetensi terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan antara masing-masing variabel. Hasil dari penelitian pengaruh tidak langsung Kompetensi terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi Kerja sebesar 0,144018, sehingga total pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja sebesar 0,821. Jadi, dapat diartikan jika pengaruh tidak langsung Kompetensi terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja lebih kecil dari pengaruh total Kompetensi terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja (0,144018 < 0,821). Jadi dapat tarik kesimpulan bahwa Motivasi Kerja merupakan mediasi atau intervening dari pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja.

Hasil dari penelitian terdahulu bahwa pengaruh secara tidak langsung Kepercayaan Organisasional terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan antara masing-masing variabel. Hasil dari penelitian pengaruh tidak langsung Kepercayaan Organisasional terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi Kerja sebesar 0,058166, sehingga total pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja sebesar 0,483. Jadi, dapat diartikan jika pengaruh tidak langsung Kompetensi terhadap Kinerja melalui

Motivasi Kerja lebih kecil dari pengaruh total Kompetensi terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja (0,058166 < 0,483). Jadi dapat tarik kesimpulan bahwa Motivasi Kerja merupakan mediasi atau intervening dari pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN. (1)**

Kesimpulan.

Berdasarkan hasil olah data analisis kuantitatif dan pembahasan, peneliti menarik kesimpulan bahwa:

1. Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai BLUD pada Puskesmas Rawat Inap Kabupaten Kebumen. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Kompetensi yang dimiliki Pegawai maka akan semakin tinggi pula tingkat Motivasi Kerja pada Pegawai BLUD.
2. Kepercayaan Organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Puskesmas Rawat Inap Kabupaten Kebumen. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepercayaan Organisasional yang dimiliki Pegawai maka akan semakin tinggi pula tingkat Motivasi Kerja pada Pegawai BLUD.
3. Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pada Puskesmas Rawat Inap Kabupaten Kebumen. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi rendahnya Kompetensi yang dimiliki Pegawai maka tidak berpengaruh terhadap tingkat Kinerja Pegawai BLUD.
4. Kepercayaan Organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Puskesmas Rawat Inap Kabupaten Kebumen. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepercayaan Organisasional yang dimiliki Pegawai maka akan semakin tinggi pula

tingkat Kinerja pada Pegawai BLUD.

5. Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Puskesmas Rawat Inap Kabupaten Kebumen. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja yang dimiliki Pegawai maka akan semakin tinggi pula tingkat Kinerja pada Pegawai BLUD.

## (2) Saran

- Pihak UPTD Puskesmas Rawat Inap Kabupaten Kebumen diharapkan dalam pengadaan pegawai BLUD, memperhatikan kesesuaian antara formasi yang dibutuhkan dengan kompetensinya, sebagai contoh formasi dokter minimal memiliki pendidikan sarjana dengan memiliki STR dan SIP yang masih berlaku. Hal ini dilakukan agar pegawai yang di rekrut sesuai dengan keahlian yang dimiliki (sesuai Kompetensinya) sehingga pegawai BLUD tersebut termotivasi untuk bekerja dengan maksimal karena sesuai dengan *Job discription* yang dimilikinya.
1. Pihak UPTD Puskesmas Rawat Inap Kabupaten Kebumen diharapkan dapat menjaga kepedulian terhadap hasil kerja dan juga selalu memantau hasil kerja setiap pegawai secara rutin setiap minggunya agar dapat membangkitkan rasa kepercayaan dan memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut dapat ditingkatkan dengan cara menginvestasikan waktu dan mengupayakan dalam membantu pegawai mencapai tujuannya.
  2. Pihak UPTD Rawat Inap Kabupaten Kebumen diharapkan dapat memberikan apresiasi kepada pegawai BLUD dengan memperhatikan tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai tersebut sehingga akan memotivasi mereka untuk lebih maksimal dalam bekerja karena merasa dihargai prestasi dan keahlian pegawai tersebut sehingga akan berimbas pada kinerja pegawai dan kinerja organisasi yang

meningkat.

3. Pihak UPTD Rawat Inap Kabupaten Kebumen diharapkan bisa memberikan otoritas dan delegasikan pengambilan keputusan kepada Pegawai melalui program-program yang bisa meningkatkan Motivasi para pegawai seperti pelatihan terhadap sistem kerja sehingga dapat membangkitkan rasa keinginan, kebutuhan dan kewajiban pegawai terhadap organisasi yang berimbas pada meningkatnya kinerja pegawai.
4. Pihak UPTD Rawat Inap Kabupaten Kebumen agar selaluempererat kekeluargaasehingga tercipta suasana yang kondusif dalam organisasi, hubungan kekeluargaan yang kuat memberikan rasa nyaman dalam bekerja hal tersebut mampu menciptakan rasa saling memiliki dan dengan sepenuh hati akan termotivasi untuk selalu mendukung dan mensukseskan apa yang sudah menjadi visi misi organisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amin, Anshari. 2014. "Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrative Reform*. Diambil 5 Februari 2019 dari *Google Scholar*.
- Andi, Irawan. 2015. "Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai negeri sipil di Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi". *Jurnal Aplikasi Bisnis*. Diambil 2 Februari 2019 dari *Google Scholar*.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Aryana, Wardana. 2017. "Membangun Keunggulan Bersaing melalui Kinerja Sistem Informasi dan Customer Intimacy dalam Meningkatkan Kinerja Pemasaran". E- jurnal Ekonomi dan Bisnis. Diambil 5 Februari 2019 dari *Google Scholar*.
- Bastian, Indra. 2001. *Akuntansi Sektor Publik*. BPFE, Universitas Gaja Mada, Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Dian, Cahya Nurganda. 2016. "Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung". *Fakultasn Ilmu Sosial dan Politik*. Diambil 5 Februari 2019 dari *Google Scholar*.
- Djarmiko, Yayat, Hayati. 2005. *Perilaku organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Fadzillah, Abdullah Al. 2016. "Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepercayaan Organisasional pada Keinginan Berpindah." *Management Analysis Journal*. Vol 5 halaman 44-54. Diambil 5 Februari 2019 dari Garuda Dikti.
- Fitriana, Afni. 2016. "Contextual Teaching and Learning Terhadap Prestasi Belajar Matematika Ditinjau Dari Motivasi Siswa Kelas VIII Smp Muhammadiyah 1 Gatak Semester Genap Tahun Ajaran 2015/2016. Diambil 5 Februari 2019 dari *Google Scholar*.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardiani, Adella Dwi. 2018. "Pengaruh Kepercayaan Organisasional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja." *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 61 No. 3 halaman 1-9. Diambil 5 Februari 2019 dari Garuda Dikti.
- Hadi, Sutrisno. 2000. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.



- Junaedi, ahmad. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Lampung Utara". Halaman 37-51. Diambil 5 Februari 2019 dari Garuda Dikti.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta:Rajawali Pers.
- Kreitner, Robert. 2001. *Perilaku Organisasi Edisi 9 Buku 1*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT. Remaja Rosdakarya
- Manullang, M dan Manullang Marihot. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organisasi Konsep dan Aplikasi*. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Moh., Nazir. 1999. *Metode Penelitian*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mudayana, Fansyuri Ilham. 2016. "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. SAI Apparel Industries Semarang)." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol 5. Diambil 12 Februari 2019 dari Garuda Dikti.
- Notoatmodjo,s. 2005. *Metodologi penelitian kesehatan*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, H. Veithzal Dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 2012. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Siagian, Mauli. 2017. "Analisis Kompetensi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja di Kantor Pelayanan Pajak Daerah (KPPD) Batam Dinak Pendapatan Daerah Provinsi Kepulauan Riau." Halaman 59-68. Diambil 12 Februari 2019 dari Garuda Dikti.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Administrasi*.Bandung: Penerbit Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2011.*Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Wibisono, Dermawan. 2005. *Manajemen Kinerja Konsep, Desai, dan Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Peraturan Pemerintah dan Undang-Undang Dasar** :Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 57 Tahun 2007 tentang Penataan Organisasi Perangkat Daerah.
- Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Peraturan Menteri Kesehatan No. 20 tahun 2014 tentang Pengelolaan Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil pada Satuan Kerja Kementrian Yang menerapkan pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah.
- Peraturan Menteri Kesehatan No. 23 tahun 2005 tentang Rumerasi Pejabat Pengelolaan Dan Pegawai BLUD.
- Keputusan Kepala Dinas Kesehatan no 810/5789/KEP/2017 tahun 2017 tentang Penerimaan Pegawai Non PNS

Pada Unit Pelaksana Teknik Dinas  
Kesehatan dan Unit Pengobatan  
Penyakit Paru.

Undang-Undang Nomor 36 Tahun  
2009 tentang Kesehatan

