

PENGETAHUAN, KEMAMPUAN DAN PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS KECAMATAN  
MANDING KABUPATEN SUMENEP

ARTIKEL SKRIPSI



Oleh :

HEVIN ALVIANY

NPM : 715.2.1.1894

Program Studi Manajemen

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS WIRARAJA

2019

**PENGETAHUAN, KEMAMPUAN DAN PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS KECAMATAN  
MANDING KABUPATEN SUMENEP**

Artikel Skripsi

Program Studi : Manajemen / Akuntansi

Ditujukan Oleh :

**HEVN ALYANI**

NPM : 718211894

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

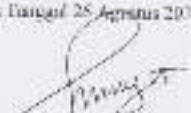
**UNIVERSITAS WIRARAJA**

**2019**

Telah Distujui

Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 28 Agustus 2019

  
**R. S. NANI, SE., MM**

NIDN.0525066308

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Widagda, saya yang beranda tangan di bawah ini:

Nama : Hesti Alviani  
NPM : 715.21.1894  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Jenis Karya : Skripsi  
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-exclusive  
Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**"PENGETAHUAN, KEMAMPUAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS KECAMATAN MANDONG  
KABUPATEN SUMENEP"**

berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti  
Non-eksklusif ini Fakultas Ekonomi dan Bisnis berhak menyimpan, mengalih  
media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), menyalin,  
dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya  
sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat  
dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di : Sumenep  
Pada tanggal 21 Agustus 2019  
Yang menyetujui

  
Hesti Alviani

# **PENGETAHUAN, KEMAMPUAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS KECAMATAN MANDING KABUPATEN SUMENEP**

Hevin Alviany

Rusnani, SE.,MM

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Wiraraja  
Sumenep

Email : [hevinalviany23@gmail.com](mailto:hevinalviany23@gmail.com)

Email : [rusnani08@gmail.com](mailto:rusnani08@gmail.com)

## Abstrak

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja . Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini di lakukan terhadap Puskesmas di Kecamatan Manding dengan menggunakan metode *purposive sampling* dengan 45 responden yang menjadi sampel. Teknik pengujian menggunakan studi kasus dan lapangan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama – sama pengetahuan, kemampuan dan pengalama kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan . secara parsial pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan pengalaman kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci : Kinerja karyawan, pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja

## *Abstract*

*Employee performance is the result of work achieved by the individual in accordance with the role or task in a certain period, which is associated with a measure of the value or certain standards of the organization where the individual works. This study aims to examine knowledge, abilities and work experience on employee performance.*

*This research was conducted on Puskesmas in Manding District using purposive sampling method with 45 respondents who were sampled. Testing techniques use case studies and fields.*

*The results of the study show that together knowledge, ability and work experience affect employee performance. partially knowledge has a significant effect on performance, ability has a significant effect on performance and work experience has no significant effect on performance.*

*Keywords: Employee performance, knowledge, abilities and work experience*

## **Pendahuluan**

Departemen Kesehatan terus menerus melakukan reformasi dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan bangsa . Kesehatan salah satu unsur kesejahteraan manusia perlu diwujudkan sesuai dengan cita-cita bangsa Indonesia sebagaimana dimaksud dalam UUD 1995. Berdasarkan undang-undang no. 23 tahun 1992 tentang kesehatan, bab II asal 2 dan 3 : (1) pembangunan kesehatan diselenggarakan berdasarkan kemanusiaan yang berdasarkan ketuhanan yang maha esa, manfaat usaha bersama dan kekeluargaan, adil dan merata, berkehidupan dan keseimbangan, serta kepercayaan dan kemampuan dan kekuatan sendiri. (2) pembangunan kesehatan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud

derajat kesehatan masyarakat yang optimal. (3) keberhasilan pembangunan kesehatan sangat dipengaruhi oleh tersedianya sumber daya manusia yang sehat, terampil dan ahli dalam satu program kesehatan .

“Pusat Kesehatan Masyarakat (puskesmas) adalah salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang amat penting di Indonesia. Puskesmas adalah unit pelaksanaan teknis dinas kabupaten/kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja”. (Depkes.2011).

“Undang – undang republik Indonesia no 36 tahun 2009 tentang kesehatan menjelaskan tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan”. (undang-undang republik Indonesia pasal 1 ayat 6)

Puskesmas Manding adalah Puskesmas yang terletak di Jl. Raya Manding, desa Manding Laok, Kecamatan Manding, Kabupaten Sumenep. Puskesmas Manding berdiri pada tahun 1970 dan memiliki jumlah pegawai sebanyak 102 pegawai. Puskesmas Manding diharapkan dapat bertindak sebagai motivator, fasilitator dan turut serta memantau terselenggaranya proses pembangunan di wilayah Kecamatan Manding . Hasil yang diharapkan adalah terciptanya lingkungan dan perilaku sehat yang didukung oleh pembangunan di luar bidang kesehatan.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Pengetahuan**

Pengetahuan merupakan faktor penting bagi organisasi untuk mengembangkan kemampuan dan daya saingnya untuk mendayagunakan pengetahuan secara optimal perlu dilakukan pengelolaan pengetahuan secara optimal. Namun, terdapat indikasi kelemahan, banyak manajer dalam mengelola pengetahuan dalam organisasi. (Wibowo,2016:71)

## **Kemampuan**

Moenir (dalam Abdul & Kumara 2018) “bahwa kemampuan mempunyai hubungan dengan tugas atau pekerjaan, yang berarti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang dan jasa sesuai yang diharuskan dan atas dasar ketentuan yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa untuk melakukan pekerjaan memerlukan kemampuan sehingga dapat mendukung dan melaksanakan pekerjaan yang pada akhirnya dapat menghasilkan barang dan jasa sesuai yang diharapkan”.

## **Pengalaman Kerja**

Manulang (dalam Rattu & Adolfina 2019) mengungkapkan bahwa “pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Ranupandojo (dalam Rattu & Adolfina:2019) juga mengungkapkan bahwa pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik”.

## **Metode Penelitian**

### **Jenis penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif berdasarkan karakteristik masalah yang berkaitan dengan latar belakang dan kondisi saat ini dari objek tertentu yang diteliti dapat dilakukan melalui studi kasus dan lapangan (*Case and Field Study*) .

### **Tempat dan waktu penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Puskesmas di Kecamatan Manding Jl. Raya manding laok Kecamatan Manding. Waktu penelitian yang digunakan untuk memperoleh data dan keterangan dari pegawai serta data – data lain yang berkaitan dengan topik penelitian selama 6 (enam) bulan, yaitu dari Februari sampai Juli 2019 .



## **Populasi dan sampel**

### **1. Populasi**

Populasi dari penelitian ini adalah pegawai di puskesmas manding, dengan jumlah populasi keseluruhan sebanyak 102 pegawai. Dari 102 karyawan dibagi tiga yaitu jumlah pegawai PNS 45, pegawai kontrak 18 dan pegawai sukwan 39.

### **2. Sampel**

Dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri- ciri khusus yang sesuai dengan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan peneliti . Untuk memenuhi persyaratan diatas maka peneliti menetapkan jumlah sampel ( responden) di objek penelitian sebanyak 45 pegawai yaitu difokuskan pada pegawai PNS.

## **Jenis dan sumber data**

### **1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan peneliti dalam menyelesaikan penelitian, penulis menggunakan data subjek (*self - report data*), yaitu penelitian berupa pengetahuan, kemampuan dan pengalaman seorang pegawai di Puskesmas Manding.

### **2. Sumber data**

Sumber data yang digunakan yaitu dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer yaitu dengan menggunakan kuisioner sedangkan data sekunder menggunakan informasi yang didapat dari objek penelitian seperti data pegawai, pendidikan terakhir pegawai dan status kepegawaian.

## **Teknik pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui pengumpulan data yang dilengkapi dari literatur dan dokumentasi sehingga memperoleh teori serta informasi yang mendukung penelitian.



## Hasil dan Pembahasan

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner . Suatu pernyataan atau indikator dari suatu variabel dikatakan valid jika nilai  $r_{tabel} < r_{hitung}$ .  $R_{tabel}$  bisa dilihat menggunakan tabel r atau juga menggunakan ketentuan minimal r yaitu sebesar 0,3. Pada tabel r penelitian ini memiliki nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,2429, nilai tersebut diperoleh dari jumlah responden. Tapi pada penelitian ini menggunakan 0,3 sebagai nilai minimum. Hasil dari uji validitas penelitian ini yaitu diatas 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini valid.

### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu pengujian dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen dari kuisisioner reliabel atau dapat dikatakan dipercaya . Untuk mengetahui apakah instrumen pernyataan pada penelitian ini reliabel maka dapat dilihat dari perolehan output nilai *Cronbach Alpha*  $> r_{tabel}$ . Secara empiris diberikan ketentuan bahwa  $\alpha > 0,60$ . Hasil dari uji reliabilitas penelitian ini yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini reliabel atau handal.

### 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,34171931
	Absolute	,090
Most Extreme Differences	Positive	,042
	Negative	-,090
Kolmogorov-Smirnov Z		,604
Asymp. Sig. (2-tailed)		,859

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai uji normalitas kolmogorof-smirnov tingkat signifikan variabel pengetahuan(X1), kemampuan (X2), pengalamankerja (X3) dan kinerja (Y) = 0,859 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### 4. Uji Multikolinieritas



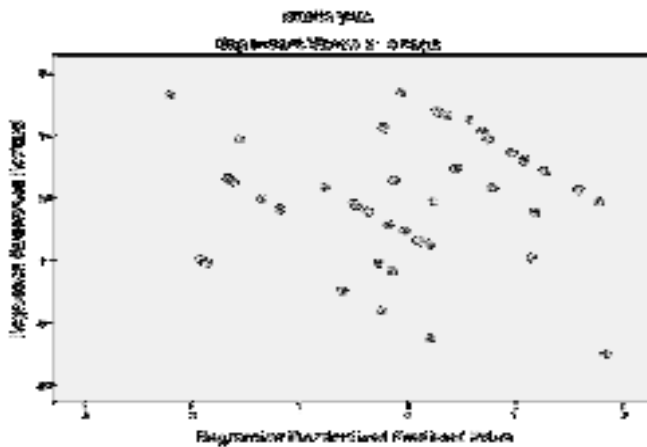
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3,652	1,739		2,100	,042		
1 Pengetahuan	,343	,079	,560	4,328	,000	,751	1,332
Kemampuan pengalaman kerja	,190	,103	,257	1,841	,073	,644	1,554
	-,068	,139	-,063	-,485	,631	,750	1,333

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Tabel diatas, menunjukkan hasil uji multikolinieritas VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance* dari variabel pengetahuan (X1) = 1,332 < 10 dan nilai *Tolerance* = 0,751 < 1, variabel kemampuan (X2) = 1,554 < 10 dan nilai *Tolerance* = 0,644 < 1, variabel pengalaman kerja (X3) = 1,333 dan nilai *Tolerance* = 0,750 < 1.

## 5. Uji Heterokedastisitas



Sumber : Hasil Penelitian 2019

Hasil analisis output SPSS pada gambar scatterplot diatas, di dapatkan bahwa titik - titik menyebar secara acak dibawah dan diatas titik 0 (nol) pada sumbu *regression studentized residual*, maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel independen penelitian ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

## 6. Uji Autkorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,696 <sup>a</sup>	,485	,447	1,38994	1,965

a. Predictors: (Constant), pengalaman kerja, pengetahuan, kemampuan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Tabel diatas menunjukkan nilai DW 1.965, nilai tabel DW dengan sigfnifikan 0,05 dan jumlah sampel atau responden = 45 serta jumlah variabel bebas = 3, diperoleh nilai  $dU = 1,666$ . Nilai  $DW = 1,965 > dU = 1,666 < (4-dU) 4 - 1,666 = 2,334$ , sehingga dapat disimpulkan  $1,666 < 1,965 < 2,334$  sehingga hasil uji penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

## 7. Uji Linieritas

Tujuan dari uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan linier yang signifikan atau tidak. Untuk itu data yang dikatakan baik apabila memiliki data yang terdapat hubungan linier antara variabel X terhadap variabel Y. Hasil dari uji linieritas penelitian ini F hitungnya lebih esardai F tabel sehingga penelitian ni memiliki hubungan yan linier antara variavel independen trhadap vriabel dependen.

#### 8. regresiLinir Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,652	1,739		2,100	,042
1 Pengetahuan	,343	,079	,560	4,328	,000
Kemampuan	,190	,103	,257	1,841	,073
pengalaman kerja	-,068	,139	-,063	-,485	,631

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel independen ( pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja) bila variabel independen baik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel kinerja pegawai akan naik atau terpenuhi". Variabel pengetahuan bernilai positif artinya apabila pengetahuan meningkat maka kinerja juga akan meningkat. Variabel kemampuan memiliki nilai yang positif yaitu 0,190 artinya apabila kemampuan meningkat juga akan meningkatkan kinerja, sedangkan variabel yang ketiga adalah pengalaman kerja yang memiliki nilai negatf, artinya apabila pengalaman kerja baik maka tidak ada pengaruh terhadap kinerja pegawai.

### 9. Uji t ( parsial)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,652	1,739		2,100	,042
	Pengetahuan	,343	,079	,560	4,328	,000
	Kemampuan	,190	,103	,257	1,841	,073
	pengalaman kerja	-,068	,139	-,063	-,485	,631

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Tabel diatas menunjukkan variabel pengetahuan memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 artinya pengetahuan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, yang kedua adalah variabel kemampuan yaitu memiliki nilai signifikan sebesar 0,073 artinya kemampuan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, yang ketiga adalah variabel pengalaman kerja yaitu memiliki nilai signifikan sebesar 0,631 artinya pengalaman kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

### 10. Uji f ( simultan )

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	74,569	3	24,856	12,866	,000 <sup>b</sup>
	Residual	79,209	41	1,932		
	Total	153,778	44			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), pengalaman kerja, pengetahuan, kemampuan

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai  $f_{hitung}$  lebih besar dari  $f_{tabel}$   $12,866 > 2,833$  dan dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja

secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai yang dilakukan oleh pegawai puskesmas Kecamatan Manding.

#### 11. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,696 <sup>a</sup>	,485	,447	1,38994	1,965

a. Predictors: (Constant), pengalaman kerja, pengetahuan, kemampuan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Tabel diatas, diperoleh angka R<sup>2</sup> ( *R Square* ) sebesar 0,485 atau 48,5%. Artinya bahwa 48,5% kinerja pegawai di puskesmas Kecamatan Manding dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja. sedangkan sisanya 51,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### **Pembahasan**

##### 1. Pengaruh Pengetahuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat pengetahuan pegawai terhadap pasien maka semakin berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Dampak yang ditimbulkan dari kinerja yang baik adalah peningkatan taraf organisasi dimata masyarakat sekitar, terutama masyarakat di Kecamatan Manding. Pengetahuan sangat diperlukan dalam semua aspek pekerjaan manusia, baik dari segi pengetahuan ilmiah, pengetahuan dalam praktik, pengetahuan dalam pelayanan pasien, dan pengetahuan dalam memutuskan masalah.

##### 2. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, diketahui bahwa variabel kemampuan secara statistik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Manding. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa apabila

pengetahuan pegawai di Puskesmas Manding baik tidak mendorong kemampuan yang sesuai dengan pengetahuan jika tidak dikembangkan dengan baik.

### 3. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, diketahui bahwa variabel kemampuan secara statistik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Manding. Banyak sedikitnya pengalaman kerja akan menunjukkan atau menentukan bagaimana kualitas seseorang dalam bekerja. Pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugas yang dikerjakan secara efektif dan efisien melalui pengalaman kerja yang dimiliki, kualitas teknis dan keterampilan pegawai.

### **Kesimpulan**

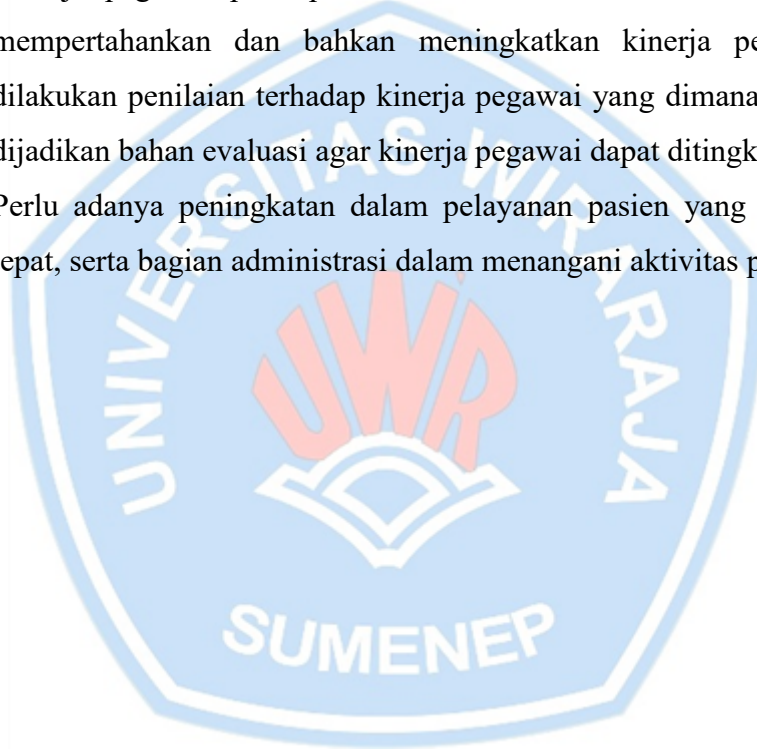
Semakin tinggi tingkat pengetahuan seorang pegawai terhadap teori dan praktik akan semakin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Puskesmas kecamatan Manding. Karena pengetahuan adalah informasi yang diketahui oleh seseorang dan menjadi tolak ukur seberapa besar pegawai berpengaruh terhadap organisasi. Kemampuan pegawai yang dimiliki pegawai di Puskesmas Kecamatan Manding berbeda-beda dan tidak mendorong pengetahuan yang dimiliki sebagai kemampuan (*skill*) untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Pengalaman kerja pegawai yang lama maupun sebentar tidak mempengaruhi tanggung jawab atas hasil pekerjaan pegawai, bisa jadi pegawai baru lebih bisa bertanggung jawab terhadap pekerjaan pegawai di Puskesmas Kecamatan Manding.

Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja pegawai secara simultan memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai, artinya pengetahuan yang tinggi dari setiap individu pegawai berpengaruh terhadap kemampuan pegawai dalam menjalankan praktik pekerjaannya dan akan menciptakan pengalaman kerja yang baik sehingga kinerja akan meningkat yang berdampak pada kinerja organisasi yang lebih baik.



## **Saran**

1. Memberikan pelatihan secara rutin mengenai pengetahuan teori dan kemampuan praktik serta pengalaman terhadap pekerjaan baru yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Kemampuan pegawai di puskesmas Kecamatan Manding umumnya sudah pada kategori cukup tinggi, namun perlu evaluasi setiap minggu serta dukungan dan bimbingan dari atasan.
3. Kinerja pegawai pada puskesmas di Kecamatan Manding harus terus mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerja pegawai dengan dilakukan penilaian terhadap kinerja pegawai yang dimana hasilnya harus dijadikan bahan evaluasi agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan.
4. Perlu adanya peningkatan dalam pelayanan pasien yang lebih baik dan tepat, serta bagian administrasi dalam menangani aktivitas pasien.



## Daftar Pustaka

- Abdullah, Ridwa Sani. (2015) . *Inovasi Pembelajaran*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Andrey, Rattu, Adolfina & Uhing, Yantje. (2019). “ Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di rumah Makan di Manado”: *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Volume 7 (hal 361-370).
- Departemen Kesehatan. (2009). *Sistem Kesehatan*. Jakarta
- Eko, Arif Rakhmatullah, Hadiati, Sri & Adi, Kohar Setia. (2018). “ Pengaruh Kompetensi, pengalaman kerja dan Etos Kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi profesionalisme pada Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo” : *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Volume 19 (hlm. 556-569).
- Kadir, Abdul & Efrianti, Kumara. (2018). “ Pengaruh Kemampuan dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Curuk Cahu Kecamatan Murung Kabupaten murung Raya” : *Jurnal Ekonomi*. Volume 2 (hal 86-94).
- Kevin, Victor & Genita. (2019). “ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Surya Wenang Indah” : *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Volume 7 (hal 371-380).
- Muchlas, Makuri. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University PRESS.
- Mohamed, Elbaz, Mohamed Agag & Alhamar Nasser. (2018). “How ability, motivation and opportunity influence travel agents performance: the moderating role of absorptive capacity” : *journal Knowledge Management*. Volume 22 (page 119-141).
- P. Robbins, Stephen & A Judge, Timothy. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Republik Indonesia, 1992. *Undang-Undang No.23 Tentang Kesehatan. Lembaran Negara RI tahun 1992, No. 23*. Jakarta : Sekretariat Negara
- Republik Indonesia, 2009. *Undang-Undang No. 36 Tentang Kesehatan. Lembaran Negara RI tahun (2009), No. 36*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Sadarmayanti, Prof. Dr. (2011). *Membangun Dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sudiro, Dr. Ahmad. (2011). *“Perencanaan Sumber Daya Manusia”*. Malang: Univesitas Brawijaya Press
- Supanto, J. (2009). *Statistik Teori Dan Aplikasi Edisi Ke Tujuh*. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo, Prof. Dr. (2016). *Manajemen Perubahan Edisi Ke Tiga*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wirawan, Dr. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Widyanata, Risa & Hadi, Syamsul Senen. (2016). “ Pengaruh Lingkungan dan Kemampuan kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Ronadamar Sejahtera Cabang Bandung” : *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*. Volume 1 (hal 47-55).