Public Health and Preventive Medicine Archive (*PHPMA*) 2013, Volume 1, Number 1: 29-34
E-ISSN: 2503-2356

Relationship between staff characteristics, motivation and financial incentive upon performance of maternal and child health workers in public health centres, Gianyar District

Oka Beratha,[1,4*] Ida Bagus Wirakusuma,[1,3] I Gede Adnyana Sudibya[1,2]

ABSTRACT

Maternal and child health (MCH) program plays a vital role in improving mother and child health. The success of such a program depends on the quality of service obtained from health care providers. The MCH program coverage in Gianyar District is still below the national target. This study aims to determine the relationship between staff characteristics, motivation and financial incentive upon the performance of MCH workers in public health care centres. The study design was cross-sectional with sample of 70 people. Samples were selected using a systematic random sampling. The independent variables were age, duration of employment, education, training, motivation and financial incentive while the dependent variable was the official performance. Data was collected using interview and observation. Data were analysed using univariate, bivariate (chi-square) and multivariate (logistic regression) analysis. The majority of respondents 41 (58.6%) were lower age, shorter tenure 39 (55.7%), college-educated 57 (81.4%), 36 (51.4%) had received training, 42 (60.0%) of participants demonstrated low motivation, 47 (60.7%) were influenced by amount of financial incentives and high performance staff is only 40 (57.1%). From the bivariate analysis, there was a significant association between training [OR=2.88; 95%CI: 1.08-7.67], motivation [OR=6.77; 95%CI: 2.15-21.29] and financial incentives [OR=4.09; 95%CI: 1.30-12.85] and staff performance. From the multivariate analysis, only training [OR=6.11; 95%CI: 1.61-23.23], motivation [OR=7.48; 95%CI: 1.81-30.93] and financial incentives [OR=5.09; 95%CI: 1.12-23.21) were found to have significant association. Based on study findings, there is a need to increase incentive and further staff training to increase staff motivation to improve the overall performance output.

Key words: health care provider, financial incentive, staff performance output, maternal and child health

Hubungan karakteristik, motivasi dan dana BOK dengan kinerja petugas KIA puskesmas di Kabupaten Gianyar

ABSTRAK

Program Kesehatan Ibu dan Anak (KIA) merupakan salah satu program untuk meningkatkan kesehatan masyarakat melalui peningkatan kesehatan ibu, bayi dan balita. Keberhasilan program ini ditentukan oleh kinerja petugas pelaksana program KIA. Cakupan program KIA di Kabupaten Gianyar masih dibawah target nasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan karakteristik individu, motivasi dan dana bantuan operasional kesehatan (BOK) dengan kinerja petugas KIA puskesmas di Kabupaten Gianyar. Disain penelitian adalah *cross-sectional*, dengan populasi adalah petugas KIA puskesmas berjumlah 78 orang, dengan jumlah sampel 70 orang. Sampel dipilih secara *systematic random sampling*. Variabel bebas adalah umur, lama kerja, pendidikan, pelatihan, motivasi dan dana BOK sedangkan variabel terikat adalah kinerja petugas. Data dikumpulkan dengan wawancara dan observasi. Analisis data dilakukan secara univariat, bivariat (*chi-square)* dan multivariat (regresi logistik*)*. Sebagian besar responden 41 (58,6%) berumur rendah, masa kerjanya pendek 39 (55,7%), berpendidikan tinggi 57 (81,4%), 36 (51,4%) sudah pernah mendapatkan pelatihan, 42 (60,0%) motivasi rendah, 47(60,7%) dana BOK masih kurang dan kinerja petugas tinggi 40 (57,1%). Berdasarkan analisis bivariat diperoleh hubungan yang bermakna antara pelatihan [OR=2,88; 95%CI: 1,08-7,67], motivasi [OR=6,77; 95%CI: 2,15-21,29] dan dana BOK [OR=4,09; 95%CI: 1,30-12,85] dengan kinerja petugas. Pada analisis multivariat didapat variabel yang berhubungan dengan kinerja petugas adalah pelatihan [OR=6,11; 95%CI: 1,61-23,23], motivasi [OR=7,48; 95%CI: 1,81-30,93] dan dana BOK [OR=5,09; 95%CI: 1,12-23,21]. Diperlukan upaya pelatihan teknis secara berkelanjutan, meningkatkan motivasi dan mengalokasikan dana BOK sesuai dengan kebutuhan program agar kinerja petugas KIA meningkat.

[1]Public Health Postgraduate Program Udayana University, [2]Management Postgraduate Program Udayana University, [3]Department of Community and Preventive Medicine, Faculty of Medicine Udayana University, [4]Tegallalang I Public Health Centre, Gianyar District

*Correspondence to: Public Health Postgraduate Program Udayana University, Tegallalang I Public Health Centre, Gianyar District
okaberatha@yahoo.com

Kata kunci: petugas kesehatan, dana BOK, kinerja petugas, kesehatan ibu dan anak

PENDAHULUAN

Program Kesehatan Ibu dan Anak (KIA) merupakan salah satu program puskesmas yang penting dalam upaya meningkatkan kesehatan masyarakat melalui peningkatan kesehatan ibu, bayi dan balita. Berbagai upaya telah dilakukan dalam pelaksanaan program KIA dengan didukung oleh kinerja petugas pengelola dan pelaksana program KIA tersebut.[1]

Pembangunan kesehatan saat ini telah berhasil meningkatkan status kesehatan masyarakat, dimana pada periode 2004 sampai dengan 2007 terjadi penurunan Angka Kematian Ibu (AKI) dari 307 menjadi 228 per 100.000 kelahiran hidup dan Angka Kematian Bayi (AKB) dari 35 menjadi 34 per 1000 kelahiran hidup. Prevalensi gizi kurang juga menurun dari 25,8% menjadi 18,4%, dan umur harapan hidup (UHH) meningkat dari 66,2 tahun menjadi 70,5 tahun.[1,2]

Cakupan program KIA di puskesmas di Kabupaten Gianyar pada tahun 2009 masih belum memenuhi target, seperti: cakupan pemeriksaan kehamilan yang pertama (K1) sebesar 96,8% (target 100%), cakupan pemeriksaan kehamilan yang keempat kali (K4) sebesar 92,4% (target 95%), cakupan persalinan oleh tenaga kesehatan sebesar 94,6% (target 95%), cakupan penanganan komplikasi kebidanan sebesar 77,2% (target 80%) dan cakupan pelayanan nifas sebesar 93,8% (target 95%).[3]

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu, faktor organisasi dan faktor psikologis. Faktor individu meliputi karakteristik individu atau demografi meliputi umur, jenis kelamin, pengalaman, tingkat sosial, kemampuan dan keterampilan. Faktor psikologis yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian dan motivasi. Faktor organisasi meliputi sumber daya termasuk dana/pembiayaan, kepemimpinan, insentif dan disain pekerjaan.[4]

Hasil penelitian pendahuluan yang dilakukan di Puskesmas Tegallalang I dan Tegallalang II, diketahui bahwa kinerja petugas KIA di puskesmas tersebut dipengaruhi oleh ketersediaan dana operasional, tanggung jawab petugas, pelatihan teknis program, masa kerja petugas serta tingkat pendidikan petugas. Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah umur, lama kerja, pendidikan, pelatihan, motivasi dan dana Bantuan Operasional Kesehatan (BOK) berhubungan dengan kinerja petugas KIA.

METODE

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross-sectional,* pengumpulan data dilaksanakan dari Januari-Maret 2013. Populasi penelitian adalah petugas KIA Puskesmas di Kabupaten Gianyar berjumlah 78 orang. Sampel dipilih secara *systematic random sampling,* sebanyak 70 orang berdasarkan kriteria Roscoe yaitu jumlah variabel dikalikan 10.[5]

Sebagai variabel bebas adalah umur, lama kerja, pendidikan, pelatihan, motivasi dan dana BOK sedangkan sebagai variabel terikat adalah kinerja petugas. Pengumpulan data dilakukan di tempat tugas masing-masing responden dengan wawancara oleh petugas yang telah dilatih, menggunakan pedoman wawancara yang telah diuji coba sebelumnya untuk menggali informasi mengenai umur, lama kerja, pendidikan, pelatihan, motivasi dan kecukupan alokasi dana BOK sedangkan pedoman observasi digunakan untuk mengetahui kinerja petugas.

Variabel umur dan lama kerja dibagi menjadi dua kategori dengan nilai mean+½ standar deviasi sebagai batas pengkategorian. Umur dikategorikan menjadi dua yaitu tinggi dan rendah; lama kerja dikategorikan menjadi dua yaitu lama dan pendek. Pendidikan dikategorikan menjadi dua kategori yaitu tinggi jika pendidikannya ≥DIII dan rendah jika pendidikannya <DIII. Pelatihan dikategorikan menjadi dua yaitu pernah dan tidak. Motivasi diukur dengan dua belas pertanyaan memakai Skala Likert, selanjutnya dikategorikan menjadi dua kategori yaitu tinggi dan rendah dengan nilai mean+½ standar deviasi sebagai batas pengkategorian. Dana BOK diukur dengan enam belas pertanyaan, total nilai 0 sampai 16, selanjutnya dikategorikan menjadi dua kategori yaitu cukup dan kurang dengan nilai mean+½ standar deviasi sebagai batas pengkategorian. Kinerja petugas diukur dengan sembilan pertanyaan dengan skor 0 sampai 15, selanjutnya dikategorikan menjadi dua kategori yaitu tinggi dan rendah dengan nilai mean+½ standar deviasi sebagai batas pengkategorian.

Analisis data dilakukan secara bertahap meliputi analisis univariat, bivariat dan multivariat. Analisis univariat untuk melihat distribusi frekuensi masing-masing variabel, dilanjutkan dengan analisis bivariat untuk melihat hubungan antara variabel terikat dengan masing-masing variabel bebas. Sedangkan analisis multivariat untuk mencari variabel bebas yang memiliki hubungan paling kuat dengan variabel terikat.

Penelitian telah dinyatakan laik etik oleh Komisi Etik Penelitian Fakultas Kedokteran Universitas Udayana/Rumah Sakit Umum Pusat Sanglah Denpasar.

HASIL

Sebanyak 70 sampel yang terpilih dapat berpartisipasi dengan baik dalam penelitian ini dan tidak ada penolakan. Berdasarkan analisis univariat, diperoleh bahwa sebagian besar responden 41 (58,6%) berumur rendah, masa kerjanya pendek 39 (55,7%), sebagian besar berpendidikan tinggi 57 (81,4%) dan sebanyak 36 (51,4%) sudah pernah mendapatkan pelatihan program KIA. Motivasi petugas sebagian besar 42 (60%) masih rendah serta sebagian besar responden menganggap dana BOK untuk program KIA masih kurang 47 (67,1%). Kinerja petugas KIA didapatkan sebagian besar sudah tinggi 40 (57,1%). Motivasi yang rendah terutama disebabkan karena petugas kurang cekatan, tidak selalu ingin dihargai oleh teman kerja serta usaha yang dilakukan dan imbalan yang diterima kurang sepadan. Dana BOK yang kurang diakibatkan oleh tidak tersedianya dana untuk kelas ibu hamil. Kinerja yang rendah disebabkan masih banyak petugas belum membuat rencana kerja harian dan PWS KIA.

Tabel 1 menunjukkan dari hasil analisis bivariat yang signifikan berhubungan dengan kinerja adalah pelatihan, motivasi dan dana BOK. Hasil analisis multivariat pada Tabel 3 menunjukkan bahwa terdapat tiga variabel yang mempunyai hubungan signifikan secara bersama dengan kinerja petugas yaitu variabel pelatihan (OR=2,88; 95%CI: 1,08-7,67), motivasi (OR=6,77; 95%CI:

Tabel 1 ***Crude*** **OR karakteristik individu, motivasi dan dana BOK dengan kinerja petugas**

Variabel	Kinerja		OR	95%CI	p
	Tinggi	Rendah			
Umur					
Tinggi	19 (65,5%)	10 (34,5%)	1,81	0,68-4,82	0,234
Rendah	21 (51,2%)	20 (48,8%)			
Lama Kerja					
Lama	19 (61,3%)	12 (38,7%)	1,36	0,52-3,54	0,532
Pendek	21 (53,8%)	18 (46,2%)			
Pendidikan					
Tinggi	32 (56,1%)	25 (43,9%)	0,80	0,23-2,75	0,723
Rendah	8 (61,5%)	5 (38,5%)			
Pelatihan					
Pernah	25 (69,5%)	11 (30,5%)	2,88	1,08-7,67	0,032
Tidak	15 (44,1%)	19 (55,9%)			
Motivasi					
Tinggi	23 (82,1%)	5 (17,9%)	6,77	2,15-21,29	0,001
Rendah	17 (40,5%)	25 (59,5%)			
Dana BOK					
Cukup	18 (78,3%)	5 (21,7%)	4,09	1,30-12,85	0,013
Kurang	22 (46,8%)	25 (53,2%)			

Tabel 2 ***Adjusted*** **OR karakteristik individu, motivasi dan dana BOK dengan kinerja petugas**

Variabel	OR	95%CI	p
Umur	2,70	0,6-12,18	0,195
Lama kerja	0,55	0,14-2,26	0,407
Pendidikan	1,02	0,17-6,13	0,976
Pelatihan	6,11	1,61-23,23	0,008
Motivasi	7,48	1,81-30,93	0,005
Dana BOK	5,09	1,12-23,21	0,035

R square=0,414

2,15-21,29) dan dana BOK (OR=4,09; 95%CI: 1,30-12,85). Ketiga variabel ini berkontribusi sebesar 41,4%.

DISKUSI

Hasil penelitian menunjukkan umur tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja petugas. Faktor usia dapat mempengaruhi kekuatan fisik dan psikis seseorang serta pada usia tertentu seorang karyawan akan mengalami perubahan potensi kerja. Karyawan yang senior cenderung puas dengan pekerjaannya karena mereka lebih mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan berdasarkan pengalamannya. Mereka cenderung lebih stabil emosinya, sehingga secara keseluruhan dapat bekerja lebih lancar dan teratur. Mangkunegara[6] menyatakan hubungan usia dengan kinerja atau produktivitas bisa menurun karena keterampilan fisiknya sudah mulai menurun. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasution[7] di Medan, yang mendapatkan bahwa variabel umur tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat. Tetapi hasil berbeda diperoleh oleh Lutiarsi[8] di Kabupaten Semarang, yang menyatakan bahwa umur mempunyai hubungan yang bermakna dengan kinerja. Perbedaan ini dapat diakibatkan oleh penurunan keterampilan petugas karena tidak pernah mendapatkan pelatihan teknis atau pendidikan petugas yang rendah.

Variabel lama kerja tidak berhubungan dengan kinerja. Hasil penelitian yang sama dikemukakan oleh Lutiarsi[8] di Kabupaten Semarang, yang menyatakan bahwa variabel lama kerja mempunyai hubungan yang tidak bermakna dengan kinerja. Demikian juga hasil yang didapatkan oleh Samsualam dkk[9] di Makasar menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kinerja. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Faizin[10] di Kabupaten Boyolali, yang mendapatkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna lama kerja perawat dengan kinerja perawat.

Menurut Mangkunegara,[6] masa kerja yang diekspresikan sebagai pengalamam kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Semakin lama masa kerja seorang karyawan maka produktivitasnya akan makin meningkat. Pada umumnya karyawan dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan banyak bimbingan dibandingkan dengan karyawan yang pengalaman kerjanya sedikit. Hasil penelitian ini mungkin disebabkan oleh karena pada masa kerja yang lebih pendek, petugas masih bersemangat dan belum terdapat kejenuhan dalam dirinya untuk mengerjakan tugas-tugasnya sehingga kinerjanya lebih baik. Sebaliknya petugas yang masa kerjanya sudah lama sering merasa jenuh, mereka beranggapan bahwa pekerjaannya merupakan rutinitas yang membosankan. Bisa juga meskipun petugas tersebut masa kerjanya lama namun pendidikannya rendah akan menyebabkan kinerjanya juga rendah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara pendidikan dengan kinerja petugas. Hasil penelitian yang serupa didapatkan oleh Samsualam, dkk[9] di Makasar, menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara karakteristik pendidikan dengan kinerja. Hasil yang berbeda diperoleh oleh Faizin[10] di Kabupaten Boyolali, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan bermakna antara pendidikan dengan kinerja perawat. Demikian pula hasil penelitian yang dikemukakan oleh Purwanti dan Ayubi[11] di Kabupaten Karawang, menyatakan bahwa pendidikan merupakan variabel yang secara statistik berhubungan dengan kinerja petugas.

Handoko[12] menyatakan tingkat pendidikan formal yang semakin tinggi berakibat pada peningkatan harapan dalam hal karier serta perolehan pekerjaan dan penghasilan karena semakin mudah menerima serta mengembangkan pengetahuan dan teknologi, sehingga akan meningkatkan produktivitas. Kinerja karyawan dengan sendirinya akan meningkat, apabila ada kesesuaian antara tingkat pendidikan, kemampuan dan jenis pekerjaannya. Hasil penelitian di atas tidak sesuai dengan teori, dapat diakibatkan karena perbedaan pengalaman kerja. Petugas dengan pendidikan rendah tetapi dengan pengalaman lebih banyak, kinerjanya akan lebih tinggi dibandingkan dengan petugas yang pendidikan tinggi namun pengalaman kerjanya kurang.

Petugas yang sudah pernah mendapatkan pelatihan mempunyai peluang kinerja tinggi 2,9 kali lebih besar dibandingkan dengan petugas yang tidak pernah dilatih. Pelatihan atau *training* menurut Notoatmodjo adalah salah satu bentuk proses pendidikan, karena melalui *training,* akan memberikan pengalaman belajar yang akhirnya akan menimbulkan perubahan perilaku. Pelatihan bagi karyawan mutlak diperlukan sebagai proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja. Pelatihan yang diberikan merujuk pada pengembangan ketrampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera sehingga akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja dari karyawan yang bersangkutan.[13] Pelatihan program KIA yang semakin banyak didapatkan oleh petugas akan meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan program pada petugas yang bersangkutan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fort&Voltero[14] di Armenia yang mendapatkan hasil serupa yaitu pelatihan merupakan faktor yang berhubungan kuat dengan kinerja. Demikian juga hasil penelitian Purwanti dan Ayubi[11] di Kabupaten Karawang menyatakan bahwa pelatihan merupakan variabel yang berhubungan secara statistik dengan kinerja petugas.

Petugas yang motivasinya tinggi mempunyai peluang kinerja tinggi 6,8 kali lebih besar dibandingkan dengan petugas yang motivasinya rendah. Robbins[15] menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk membantu memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengerahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugas masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang melakukannya. Hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi sehingga orang tersebut akan bekerja keras untuk menghasilkan sesuatu sesuai target yang mereka tetapkan.[16-18]

Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian Nasution[7] di Medan, yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Lutiarsi[8] dalam penelitiannya di Kabupaten Semarang, menyatakan bahwa variabel motivasi mempunyai hubungan yang bermakna dengan kinerja.

Petugas yang mendapatkan dana BOK cukup mempunyai peluang kinerja tinggi 4,1 kali lebih besar dibandingkan dengan yang dananya kurang. Sumber daya adalah bagian dari input yang keberadaannya dalam suatu organisasi merupakan hal yang paling pokok karena merupakan modal dasar untuk berfungsinya suatu organisasi. Sumber daya, salah satunya berupa dana, berpengaruh terhadap produktivitas dan kualitas kerja petugas. Kualitas kerja petugas bisa meningkat apabila tersedia cukup sumber daya. Tersedianya dana BOK di puskesmas sangat membantu petugas dalam menjalankan program promotif dan preventif yang mana sebelumnya dana operasional puskesmas sangat terbatas. Jangkauan pelayanan bisa lebih luas karena adanya dana operasional yang mendukung program puskesmas. Dana yang cukup untuk membiayai program KIA akan mampu meningkatkan kinerja petugas KIA. Hasil penelitian Hani[19] di Kabupaten Gowa menyatakan bahwa dana BOK terbukti dapat meningkatkan kinerja puskesmas.

Untuk dapat meningkatkan kinerja petugas diperlukan upaya pelatihan teknis secara berkelanjutan terutama tentang pembuatan dan pemanfaatan PWS, meningkatkan motivasi melalui pemberian penghargaan baik berupa finansial maupun non finansial dan mengalokasikan dana bantuan operasional kesehatan untuk kegiatan kelas ibu hamil.

Keterbatasan penelitian ini adalah variabel yang diteliti dalam penelitian belum sepenuhnya mampu menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja petugas.

SIMPULAN

Variabel berhubungan secara bermakna dengan kinerja petugas adalah pelatihan, motivasi dan dana BOK. Variabel umur, lama kerja dan pendidikan tidak berhubungan dengan kinerja petugas. Diharapkan kepada kepala dinas kesehatan membuat kebijakan tentang upaya peningkatan kapasitas petugas KIA puskesmas melalui program pendidikan dan pelatihan secara berkelanjutan serta pemberian bimbingan teknis program KIA secara berkala. Kepala puskesmas diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang mampu mendorong kemauan atau motivasi petugas KIA bekerja lebih baik dan mengalokasikan dana BOK betul-betul sesuai dengan kebutuhan program KIA.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar, Kepala Puskesmas se-Kabupaten Gianyar serta semua rekan yang membantu terselesainya penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

1. Departemen Kesehatan Republik Indonesia. Pedoman Pemantauan Wilayah Setempat Kesehatan Ibu dan Anak (PWS–KIA). Jakarta; 2009.
2. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Petunjuk Teknis Bantuan Operasional Kesehatan. Jakarta; 2010.
3. Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar. Laporan Profil Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar. Gianyar; 2011.
4. Gibson JL. Invancevich JM, Donnelly JH. Jr. Organisasi. Alih Bahasa Ir. Nunuk Ardiani, MM. Jakarta: Bina Aksara; 1996.
5. Sugiyono. Statistik Non Parametris untuk Penelitian. Bandung: CV Alfabeta; 2004.
6. Mangkunegara. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama; 2006.
7. Nasution A. Pengaruh karakteristik individu dan psikologis terhadap kinerja perawat dalam kelengkapan rekam medis di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi Medan [Tesis]. Medan: FKM USU; 2009.

8. Lutiarsi RT. Beberapa faktor yang berhubungan dengan kinerja petugas laboratorium puskesmas di Kabupaten Semarang [Tesis]. Available from: http://eprints.undip.ac.id/14303/1/2002MIKM1817 (Accessed: 2012, December 13); 2002.
9. Samsualam, Indar, Syafar M. Analisis hubungan karakteristik individu dan motivasi dengan kinerja asuhan perawatan di BP Rumah Sakit Umum Labuang Baji Makasar. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Madani*. 2008: 01(2).
10. Faizin A, Winarsih. Hubungan tingkat pendidikan dan lama kerja perawat dengan kinerja perawat di RSU Panadan Arang Kabupaten Boyolali. *Berita Ilmu Keperawatan*. 2008: 1(3); 137-142.
11. Purwanti E, Ayubi D. Hubungan antara kepemimpinan kepala puskesmas dan karakteristik petugas gizi puskesmas di Kabupaten Kerawang [Tesis]. Jakarta: FKM UI; 2007.
12. Handoko HT. Manajemen sumber daya manusia. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE; 2001.
13. Notoatmodjo S. Promosi kesehatan: teori dan aplikasinya. Jakarta: PT. Rineka Cipta; 2008.
14. Fort AL, Voltero L. Factors affecting the performance of maternal health care providers in Armenia. Available from: http://www.human-resources-health.com/content/2/1/8 (Accessed: 2012, July 14); 2004.
15. Robbins, Stephen, Timothy AJ. Perilaku organisasi. Jakarta: Salemba Empat; 2008.
16. Anoraga P. Psikologi kerja. Jakarta: PT Rineka Cipta; 2001.
17. Winardi J. Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada; 2011.
18. Siagian SP. Teori motivasi dan aplikasinya. Jakarta: PT Rineka Cipta; 2004.
19. Hani SU. Pengaruh pemberian dana bantuan operasional kesehatan (BOK) terhadap kinerja Puskesmas Bontonompo II Kabupaten Gowa [Skripsi]. Makasar: Universitas Patria Artha; 2012.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution