

HUBUNGAN MOTIVASI DAN DISIPLIN DENGAN KINERJA PETUGAS DI PUSKESMAS BIROMARU KABUPATEN SIGI

I Kadek Wartana¹, Amjia Abidul¹

¹Prodi Kesmas STIK IJ Palu

ABSTRAK

Kesehatan mempunyai peranan besar dalam meningkatkan derajat hidup masyarakat. Pelayanan kesehatan ini berarti setiap upaya yang diselenggarakan sendiri atau bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan mengobati penyakit, serta memulihkan kesehatan perseorangan, kelompok ataupun masyarakat. Penelitian ini bertujuan diketahuinya hubungan motivasi dan disiplin dengan kinerja petugas puskesmas biromaru.

Jenis penelitian ini adalah penelitian analitik dengan pendekatan cross sectional. Variabel penelitian yaitu variabel dependen (kinerja) dan variabel Independen (motivasi dan disiplin). Jenis data yang di gunakan adalah data primer dan data sekunder jenis data ini menggunakan analisis univariat dan analisis bivariat dengan uji Chi Square. Populasi dalam penelitian adalah seluruh petugas di Puskesmas Biromaru berjumlah 75 orang di wilayah kerja Puskesmas Biromaru, dengan penarikan sampel menggunakan *simple random sampling* sebanyak 43 petugas kesehatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil uji statistik bahwa P value= 0,788 ($P < 0,05$) di mana H_0 diterima dan H_a ditolak artinya bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja petugas, dengan P value 0,05 ($P < 0,05$), OR= 5,250 dimana H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya ada hubungan bermakna antara disiplin dengan kinerja petugas.

Kesimpulan tidak ada hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja petugas dan ada hubungan bermakna antara disiplin dengan kinerja petugas. Saran agar kiranya petugas perlu meningkatkan motivasi dalam melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan petugas yang berprestasi, perlu pembinaan terhadap petugas yang tidak disiplin waktu dan peningkatan kinerja petugas perlu diimbangi dengan peningkatan kualitas SDM di Puskesmas.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin, Kinerja

PENDAHULUAN

Kesehatan mempunyai peranan besar dalam meningkatkan derajat hidup masyarakat. Karena itu semua Negara berupaya menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang sebaik-baiknya. Pelayanan kesehatan ini berarti setiap upaya yang diselenggarakan sendiri atau bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan mengobati penyakit, serta memulihkan kesehatan perseorangan, kelompok ataupun masyarakat. Dewasa ini semakin disadari bahwa aset dalam menjalankan roda organisasi adalah manusia. Manusia merupakan unsur terpenting, hal ini dapat dipahami karena manusia menduduki posisi sentral dan tidak dapat digantikan peranannya sebagai pemikir yang rasional dalam mengelola, menggerakkan dan mengendalikan segenap sumber daya lainnya. Sekalipun tidak dapat disanggah bahwa alat produksi lainnya seperti modal, sarana kerja, bahan baku metode kerja tetap diperlukan serta mempunyai arti penting. Oleh karena itu pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan karyawan dalam setiap organisasi menjadi sangat penting (Robbins, 2001)

Tujuan pembangunan kesehatan yang diselenggarakan oleh Puskesmas adalah mendukung tercapainya tujuan pembangunan kesehatan nasional yakni meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui pemberdayaan masyarakat, melindungi kesehatan masyarakat dengan menjamin tersedianya upaya kesehatan yang paripurna, merata, bermutu dan berkeadilan bagi setiap orang yang bertempat tinggal di wilayah kerja Puskesmas agar terwujud derajat kesehatan setinggi tingginya. Dengan demikian maka Puskesmas adalah benar-benar sebagai wadah yang memberikan pelayanan kesehatan masyarakat secara menyeluruh dan terpadu (Depkes RI, 2006). Rendahnya cakupan pelayanan kesehatan di puskesmas antara lain di sebabkan oleh kinerja petugas kesehatan yang belum optimal. Hal ini terjadi sebagai akibat dari rendahnya motivasi dan disiplin tenaga petugas kesehatan. Kedua hal ini sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi didalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan (Apmamulsa Obisurto, 2008).

Puskesmas adalah unit organisasi fungsional di bidang pelayanan kesehatan dasar, yang berfungsi sebagai (1) pusat pembangunan kesehatan, (2) pembina peran serta masyarakat dan (3) pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan terpadu, yang sesuai dengan konsepnya bahwa puskesmas bertanggung jawab atas wilayah kerja yang ditetapkan. Menurut Departemen Kesehatan RI. tahun 2011, jumlah sumber daya manusia kesehatan belum memadai. Rasio tenaga kesehatan dengan jumlah penduduk masih rendah Produksi dokter setiap tahun sekitar 25.333 dokter baru, sedangkan rasio dokter terhadap jumlah penduduk 125.000 Produksi perawat setiap tahun sekitar 160.074 perawat baru dengan rasio terhadap jumlah penduduk 1 : 2850. Sedangkan produksi bidan setiap tahun sekitar 600 bidan baru dengan rasio terhadap jumlah penduduk 1:2.600. Namun daya serap tenaga kesehatan oleh jaringan pelayanan kesehatan masih terbatas (Anonim, 2004). Mutu sumber daya kesehatan masih membutuhkan pembenahan Hal ini tercermin dari kepuasan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang belum optimal. Menurut Survei Sosial Ekonomi Nasional (SUSENAS) Tahun 2004 ditemukan 23,2% masyarakat yang bertempat tinggal di Pulau Jawa dan Bali menyatakan tidak atau kurang puas terhadap pelayanan rawat jalan yang diselenggarakan oleh rumah sakit pemerintah di kedua pulau tersebut (Anonim, 2004) Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah Motivasi petugas terkait erat dengan ada tidaknya perhatian dan komitmen para pengambil kebijakan dalam organisasi untuk memenuhi kebutuhan petugas, baik yang sifatnya material maupun non material. Dalam konteks pemikiran demikian, maka kepentingan organisasi haruslah searah dengan kepentingan petugas agar nantinya menciptakan prestasi kerja yaitu produktivitas kerja yang maksimal Motivasi dan disiplin keduanya berkaitan erat antara satu sama lain. Seseorang yang termotivasi dalam bekerja akan menghasilkan pekerjaan yang baik begitu pula dengan seseorang yang memiliki disiplin kerja akan membuat kinerjanya sangat baik karena adanya dorongan dari motivasi untuk melakukan tugas atau pekerjaan.

Kinerja merupakan hasil karya atau kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan. Untuk menghasilkan dan menjalankan pelayanan yang baik dan berkualitas, maka dalam proses pelayanan kesehatan diperlukan kinerja yang berkualitas agar tercapainya tujuan. (Robbins, 2001).

Di Puskesmas Biromaru mempunyai 75 tenaga kesehatan dan memiliki 2 orang dokter umum, 1 orang dokter gigi, 11 orang tamatan sekolah perawat kesehatan (SPK), 8 orang tamatan orang D3 perawat akper, 2 orang tamatan bidan \$2 kesehatan masyarakat, 7 orang tamatan d3, 14 orang bidan, 10 orang bidan PTT, 2 apoteker, 2 orang asisten apoteker, 1 orang ahli kesehatan, 5 orang kesehatan masyarakat, 2 orang sanitarian/kesehatan lingkungan, 1 orang ahli gizi, 1 orang keteknisian medis, 4 orang pekerja kesehatan, 1 orang supir, 1 orang tenaga non kesehatan. Pengolahan data disetiap Puskesmas terlambat dalam memberikan atau mengirim laporan kegiatan masing-masing program, dan begitu pula data profil yang belum terisi atau terakses baik lintas program maupun lintas sektor, prestasi kerja suatu Puskesmas dapat diketahui dengan melihat output yaitu pencapaian program-program kesehatan yang tidak sesuai target yang ditentukan. Jumlah kehadiran juga dan kedisiplinan sangat penting, mengingat kehadiran dan kedisiplinan kerja merupakan tanggung jawab masing-masing petugas sebagai indikator dalam meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Hal pengamatan juga menunjukkan, bahwa di Puskesmas pada jam kerja ada sebagian petugas yang tidak berada diruangan kerjanya khususnya petugas puskesmas yang sudah diberikan tanggung jawab.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: hubungan motivasi dan disiplin dengan kinerja petugas di Puskesmas Biromaru dalam proses pelayanan kesehatan tahun 2013.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Variabel penelitian yaitu variabel dependen (kinerja) dan variabel Independen (motivasi dan disiplin). Jenis data yang di gunakan adalah data primer dan data sekunder jenis data ini menggunakan analisis univariat dan analisis bivariat dengan uji *Chi Square*. Populasi dalam penelitian adalah seluruh petugas di Puskesmas Biromaru berjumlah 75 orang di wilayah kerja Puskesmas Biromaru, dengan penarikan sampel menggunakan *simple random sampling* sebanyak 43 petugas kesehatan. Penelitian ini bertujuan diketahuinya hubungan motivasi dan disiplin dengan kinerja petugas Puskesmas Biromaru.

HASIL

Berdasarkan penelitian tentang Hubungan Motivasi dan Disiplin Dengan Kinerja Petugas Di Puskesmas Biromaru Kabupaten Sigi diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden

a. Umur Responden

Umur responden adalah usia responden hingga saat ia bekerja di Puskesmas. Karakteristik responden menurut kelompok umur, menunjukkan bahwa dari 43 responden kelompok umur responden terbanyak yaitu berada pada umur 26-35 tahun dengan jumlah responden 22 orang (51,2 %) dan paling rendah berada pada kelompok 46-55 tahun dengan jumlah responden 1 orang (2,3%).

b. Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan sesuatu hal yaitu bentuk fisik responden yang membedakan responden laki-laki dengan perempuan. Karakteristik responden menurut jenis kelamin, menunjukkan bahwa dari 43 responden dengan jenis kelamin laki-laki 14 responden (32,5%) lebih kecil dibandingkan dengan perempuan 29 responden (67,5%)

2. Analisis Univariat

a. Variable independen

1. Distribusi responden berdasarkan motivasi puskesmas biromaru tahun 2013

Motivasi responden dalam penelitian ini dikategorikan menjadi rendah (< median) dan tinggi (2 median). Nilai median motivasi 26. Diperoleh bahwa dari 43 responden sebagian besar responden memiliki motivasi yang tinggi, yaitu sebanyak 22 orang (51,2%) memiliki motivasi rendah sebanyak 21 orang (48,8%). Motivasi mendukung responden karena dorongan dan bimbingan yang baik sehingga mendukung kinerja di Puskesmas Biromaru.

2. Distribusi responden berdasarkan disiplin puskesmas biromaru tahun 2013

Disiplin dalam penelitian ini dikategorikan menjadi tidak disiplin (< median) dan disiplin (2 median). Nilai median disiplin 26. diperoleh bahwa dari 43 responden sebagian besar responden memiliki disiplin, yaitu sebanyak 28 orang (65,1%) memiliki motivasi yang tidak disiplin sebanyak 15 orang (34,9%).

b. Variable dependen

1. Distribusi responden menurut disiplin puskesmas biromaru tahun 2013.

Kinerja petugas dalam penelitian ini dikategorikan menjadi kurang baik (< median) dan baik median). Nilai median disiplin 26. diperoleh bahwa dari 43 responden sebagian besar responden memiliki disiplin, yaitu sebanyak 28 orang (65,1%) memiliki motivasi yang tidak disiplin sebanyak 15 orang (34,9%)

2. Distribusi responden menurut disiplin puskesmas biromaru tahun 2013

Kinerja petugas dalam penelitian ini dikategorikan menjadi kurang baik (< median) dan baik median). Nilai median disiplin 26. Diperoleh bahwa dari 43 responden sebagian besar responden memiliki kinerja yang baik, yaitu sebanyak 32 orang (74,4%) memiliki kinerja yang kurang baik, yaitu sebanyak 11 orang (25,6%) .

3. Analisis Bivariat

Analisis bivariat bertujuan untuk melihat kemaknaan hubungan antara variabel bebas (disiplin dan motivasi) dengan variabel terikat (kinerja). Dengan menggunakan uji *Chi-square* dengan tingkat kepercayaan 95% dan kemaknaan 0,05.

a. Hubungan motivasi dengan kinerja petugas kesehatan di puskesmas biromaru

Hubungan antara motivasi dengan kinerja petugas. Menunjukkan bahwa di antara 21 orang (48,8%) petugas dengan motivasi yang rendah terdapat 15 orang (46,9%) yang mempunyai kinerja yang kurang baik terdapat 6 orang (54,5%). Sedangkan di antara 22 orang (51,2%) petugas dengan motivasi yang tinggi terdapat 17 orang (53,1%) yang mempunyai kinerja yang baik dan sisanya terdapat 5 orang (45,5%) mempunyai kinerja yang kurang baik.

Berdasarkan hasil uji statistik, didapatkan nilai $p = 0,929$ ($p < 0,05$), dimana H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja petugas.

b. Hubungan disiplin dengan kinerja petugas di Puskesmas Biromaru

Hubungan antara disiplin dengan kinerja petugas. Menunjukkan bahwa di antara 15 orang (34,9%) petugas dengan disiplin kerja yang tidak disiplin terdapat 8 orang (25,0%) yang mempunyai kinerja petugas yang kurang baik terdapat 7 orang (63,6%). Sedangkan di antara 22 orang (65,1%) petugas dengan disiplin yang disiplin ter dapat 24 orang (75,0%) yang mempunyai kinerja petugas yang baik dan sisanya terdapat 4 orang (36,6%) mempunyai kinerja petugas yang kurang baik. Dari hasil uji statistik maka nilai $p = 0,05$ ($p < 0,05$) dimana H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga antara disiplin dan kinerja petugas terjadi adanya suatu hubungan yang bermakna antara disiplin dan kinerja petugas.

Hasil analisis juga menunjukkan $OR = 5,250$ artinya responden yang mempunyai disiplin dan kinerja petugas yang kurang baik mempunyai peluang 5,250 kali lebih besar untuk menghasilkan disiplin kurang baik dibandingkan dengan kinerja petugas yang baik dalam bekerja.

Tabel 1. Distribusi Responden Menurut Kelompok Umur Puskesmas Biromaru Pada Tahun 2013

Kelompok umur	Jumlah (n)	Presentase
17-25 tahun	4	9,3
26-35 tahun	22	51,2
36-45 tahun	16	37,2
46-55 tahun	1	2,3
Total	43	100,0

Sumber : Data Primer

Tabel 2. Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin di Puskesmas Biromaru Tahun 2013

No	Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	Laki laki	14	32,5
2	Perempuan	29	67,5
	Jumlah	43	100,0

Sumber : Data Primer

Tabel 3. Distribusi Responden Menurut Motivasi Puskesmas
Biomaru Tahun 2013

No	Motivasi	Jumlah (n)	Presentase (%)
1	Rendah	21	48,8
2	Tinggi	22	51,2
Jumlah		43	100

Sumber : Data Primer

Tabel 4. Distribusi Responden Menurut Disiplin Puskesmas
Biomaru tahun 2013

No	Disiplin	Jumlah (n)	Presentase (%)
1	Tidak Disiplin	15	34,9
2	Disiplin	28	65,1
jumlah		43	100

Sumber : Data primer

Tabel 5. Distribusi Menurut Kinerja Petugas Puskesmas
Biomaru tahun 2013

No	Kinerja	Jumlah (n)	Presentase (%)
1	Kurang Baik	11	25,6
2	Baik	32	74,4
Jumlah		43	100

Sumber : Data Primer

Tabel 6. Distribusi Responden Menurut Motivasi Dan Kinerja
Petugas di Puskesmas Biomaru Kabupaten Sigi Tahun 2013

Motivasi	Kinerja Petugas				total		P Value
	Baik		Kurang Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Rendah	15	46,9	6	54,5	21	48,8	0,788
Tinggi	17	53,1	5	45,5	22	51,2	
Total	32	100	11	100	43	100	

Sumber : Data Primer

Tabel 7. Distribusi Responden Menurut Disiplin Dan Kinerja Petugas di Puskesmas Biromaru Kabupaten Sigi Tahun 2013

Disiplin	Kinerja Petugas				Total		P value	OR CI 95%
	Baik		Kurang Baik					
	n	%	n	%	N	%		
Tidak Disiplin	8	25,0	7	63,6	15	34,9	0,05	5,250
Disiplin	24	75,0	4	36,6	22	65,1		
Total	32	100	11	100	43	100		

PEMBAHASAN

1. Motivasi Dengan Kinerja

Dari hasil uji statistik maka nilai $p=0,929$ ($p < 0,05$) dimana H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya tidak ada hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja petugas. Berdasarkan hasil analisis univariat, dari 43 responden hampir sebagian besar memiliki motivasi yang rendah dan hasil analisa bivariat bahwa antara motivasi dengan kinerja petugas tidak ada hubungan yang bermakna.

Menurut asumsi peneliti motivasi masih begitu kurang dikarenakan kurangnya dorongan yang memberikan semangat kepada petugas untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, masalah disiplin sudah mengarah pada upaya dan melibatkan pengetahuan sikap perilaku dimana petugas sudah ada kemauan untuk menuju pada kerja sama dan prestasi yang baik apalagi kinerja petugas sudah bertanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan puskesmas, tidak melanggar hukum dan moral dan etika.

Motivasi yang kurang salah satunya disebabkan karena belum ada pemberian insentif atau bonus dan kurangnya promosi kenaikan pangkat dan jabatan kepada petugas yang melaksanakan tugas dengan baik dan tepat waktu. Setiap orang yang memasuki suatu lingkungan kerja memiliki tujuan tertentu, dan tujuan inilah yang mendorong atau memotivasi dirinya untuk terlibat dalam suatu lingkungan kerja. Tujuan orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, terlepas dari apa dan bagaimana jenis kebutuhan yang ingin dipenuhi tersebut. (Kohar, 2001)

Hal ini sesuai dengan teori Anaroga (2001), yang menyatakan bahwa dalam peningkatan kinerja petugas perlu adanya dorongan atau motivasi baik dari diri sendiri maupun dari luar. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dimana motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja petugas dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kualitas kerja dan kuantitas kerja petugas, dimana petugas di tuntut untuk selalu bertindak profesionalisme dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kurang nyaman menyebabkan petugas kurang termotivasi dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini, dapat diketahui dari hasil observasi dimana, ruang kerja yang ada di Puskesmas kurang memadai sehingga memungkinkan kurang terjalinnya suatu hubungan yang baik antara petugas. Kurang terjalinnya suatu hubungan yang baik antara petugas menyebabkan kurangnya kerja sama dan motivasi petugas untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Untuk menciptakan kinerja petugas yang baik, maka harus diberikan motivasi yang cukup juga seperti terjalin hubungan komunikasi yang baik, memberikan suatu dorongan, harus dapat menciptakan suasana yang menarik dalam suatu jenis kegiatan, saling menghargai, harus saling melengkapi kebutuhan untuk berkembang, proses interaksi antara yang satu dengan yang lain dan saling menghormati proses yang dimiliki serta memberikan pujian atau penghargaan terhadap kegiatan yang dilakukan oleh para petugas (Ilyas, 2001)

Selain dari itu, kurangnya penambahan tingkatan kepuasan oleh pimpinan puskesmas

penghasilan membuat petugas kurang termotivasi dalam bekerja. Sehingga, dalam bekerja petugas terkesan biasa-biasa saja tanpa ada dorongan untuk termotivasi menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang diharapkan (Notoatmodjo, 2010).

Hal ini dapat diperkuat dengan pernyataan Candosa (2002), motivasi dapat menumbuhkan semangat dan ketekunan dalam bekerja bagi para petugas untuk selalu meningkatkan kinerja petugas yang sesuai dengan yang diharapkan. Untuk itu, pimpinan sebagai pengambil keputusan dalam instansi haruslah bisa menyesuaikan antara kepentingan dan kebutuhan organisasi dengan kepentingan dan kebutuhan petugas sehingga secara tidak langsung para petugas dapat selalu meningkatkan kinerja petugasnya.

2. Disiplin Dengan Kinerja

Dari hasil uji statistik maka nilai $p=0,051$ ($p < 0,05$) dimana H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada hubungan antara disiplin dan kinerja petugas. Berdasarkan hasil analisa univariat, dari 43 responden paling banyak yang disiplin di bandingkan yang tidak disiplin dan hasil analisa bivariate menunjukkan bahwa antara disiplin dengan kinerja petugas ada hubungan yang bermakna.

Menurut asumsi penelitian disiplin petugas puskesmas dipengaruhi faktor lingkungan kerja juga dipengaruhi dan kepribadian, maka ketidakadilan salah satu faktor akan menyebabkan pelanggaran aturan. Jika salah satu petugas melanggar maka perlu dilakukan upaya-upaya tindakan pendisiplinan agar prinsip-prinsip sosialisasi disiplin seperti adil dapat dipertahankan.

Hal ini sesuai dengan teori Suryohadiprojo (2000) yang menyatakan bahwa disiplin dibicarakan dalam kondisi yang sering kali timbul bersifat negatif. Disiplin lebih dikaitkan dengan sanksi atau hukuman. Niat untuk mentaati peraturan merupakan suatu atau kemauan untuk menyesuaikan diri dengan aturan-aturan. Sikap dan perilaku dalam disiplin ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan, dan kehendak untuk mentaati peraturan. Artinya orang yang dikatakan mempunyai disiplin yang tinggi tidak semata-mata patuh dan taat terhadap

peraturan secara kaku dan mati, tetapi juga mempunyai kehendak (niat) untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi.

Kenyataan yang tidak dapat dipungkiri, sebelum masuk dalam sebuah organisasi, seorang petugas tentu mempunyai aturan, nilai dan norma sendiri, yang merupakan proses sosialisasi dari keluarga atau masyarakatnya. Seringkali terjadi aturan, nilai dan norma diri tidak sesuai dengan aturan-aturan organisasi yang ada. Hal ini menimbulkan konflik sehingga orang mudah tegang, marah atau tersinggung apabila orang terlalu menjunjung tinggi salah satu aturannya. (Suryohadiprojo, 2000)

KESIMPULAN

1. Tidak ada hubungan antara motivasi dengan kinerja petugas Puskesmas di Biromaru Kabupaten Sigi.
2. Ada hubungan antara disiplin dengan kinerja petugas Puskesmas di Biromaru Kabupaten Sigi.

SARAN

1. Diharapkan kepada petugas Puskesmas Biromaru agar dapat meningkatkan motivasi dan disiplin dengan kinerja petugas sebagaimana melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan perlu adanya kesiapan untuk melakukan kerja terhadap suatu upaya kesehatan.
2. Diharapkan kepada puskesmas agar lebih giat lagi memberikan pembinaan kepada petugas sehingga upaya penanganan kesehatan yang berpedoman pada motivasi, disiplin, dan kinerja petugas dapat terlaksana dengan baik.
3. Diharapkan kepada peneliti yang selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, 2004. Bahan Materi Latihan Pra jabatan Pegawai Negeri Sipil, Jakarta.
- Apnamulsa Obisurto. 2008. Analisis Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pegawai Setda Alor [Http://www.google.co.id](http://www.google.co.id) Di akses Tanggal 5 Juli 2013
- Brigham, 2000. Social Psychology. Edisi 2. New York: Harper Collins Publisher
- Candosa, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Ansi offset, Yogyakarta.

- Dharma,A,2002, Manajemen prestasi kerja. rajawali press, Jakarta.
- Depkes RI. 2006, Mutu Pelayanan Kesehatan Puskesmas, Departemen Kesehatan Republik Indonesia, Jakarta
- Gibson, 2001, Organisasi Perilaku Struktur dan Proses. Yogyakarta. Penerbit Erlangga
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Peronalia dan sumber daya manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Heidjrahman R, 2003, Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur dan Proses, Pen erbit Erlangga, Jakarta
- Ilyas.Y, 2001.Kinerja Teori Penilaian & Penelitian.. Depok
- Imam M, 2002, Kepemimpinan dan Keorganisasian, UII Press, Yogyakarta.
- Indra W, 2005, Perilaku Organisasi, Sinar Baru, Jakarta.
- Kohar, 2001, Manajemen Tenaga Kerja, Aksara Baru, Jakarta
- Maslow, A.H, 2001. Motifasi dan kepemimpinan. Di terjemahkan oleh Nurul Iman.Gramedia. Jakarta:
- Minardi, 2001.Motivasi dan Pemitivasian Dalam Manajemen. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Moenir, 2001, Sosiologi Organisasi, PT. Citra Aditya, Bandung.
- Notoadmodjo, 2010, Metodologi Penelitian Kesehatan. Rineka Cipta Jakarta
- Panggabean,P, Sirait,E, Koraag, M. E, Subardin, Saiful, Pelima, R, Marleni, N. M. R. Pur waningsih, S.2013. Pedoman Penulisan Skripsi. STIK Indonesia Jaya Palu.
- Prawirosentono.S 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan,Yogyakarta
- Robbins, 2001, Perilaku Organisasi, PT. Prenhallindo, Jakarata.
- Siagian.SP, 2002.FilsafatAdministrasi. PT Gunung Soesilo, W, 2006. Efisiensi dan Efektifitas Kerja Agung Jakarta
- Soesilo, W, 2006. Efisiensi dan Efektifitas Kerja Agung Jakarta Dalam Organisasi, Gramedia, Jakarta.
- Sofyan, S, 2006, Manajemen Kontemporer, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sudiman, 2001.Penilaian Kinerja dan Pengem bangan Karyawan, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Suryohadiprojo, 2000.Peranan Kepemimpinan dalam Menegakkan Disiplin Masyarakat dalam Analisis. Jakarta.Centra for Strategic and Inter national S tudies.
- Timpe. 2000. Motivasi Pegawai:Seri Sumber Daya Manusia. Jakarta:PT.Flex
- Media Wahjosamidjo, 2004.Kepemimpinan & Motivasi, Ghalia, Jakarta.Komputindo.
- Wursanto, 2001, Manajemen Kepegawaian 1, Yogyakarta: Kanisius.