

ANALISIS KINERJA PETUGAS PROMOSI KESEHATAN PUSKESMAS DALAM MENINGKATKAN CAKUPAN PHBS RUMAH TANGGA DI WILAYAH KERJA DINAS KESEHATAN KOTA PALEMBANG

ANALYSIS OF PERFORMANCE OF PUBLIC HEALTH CENTER HEALTH PROMOTION OFFICER IN INCREASING THE COVERAGE OF PHBS HOUSEHOLD IN THE WORK AREA OF HEALTH OFFICER KOTA PALEMBANG

Sri Lestari¹, Iwan Stia Budi², Rini Mutahar²

¹Alumni Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya

²Staf Pengajar Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya

Email: srilstari.93@gmail.com, HP: 089679544032

ABSTRACT

Background: The coverage of PHBS household Palembang in 2014 is 64.36%, this has not been able to meet the performance targets set by health promotion and community empowerment of Palembang City in 2014 that was 70% of household using PHBS). Percentage of Public Health Center in the Palembang which not able to meet the target of PHBS Household coverage in 2014 reached 56.41% (22 Public Health Center). The main factor that affect the success of health promotion activities is PHBS household coverage in Public Health Center level, one of which relates to the performance of health promotion officer. Therefore, this study aims to determine the performance of health promotion officer and determinan factors that influence it such as knowledge, motivation, compensation and organizational circumstances.

Method: This research was quantitative research with cross sectional design. Respondents are 38 health promotion officer from 38 public health center in Palembang. Analysis was used Chi-square test.

Result: Univariate analysis showed that 57.9% of the officers had a good performance. Bivariate test results showed that knowledge ($p=0.027$), motivation ($p=0.010$), compensation ($p=0.021$), and organizational circumstances ($p=0.015$) had an influence on the performance of health promotion officer in increasing the coverage of PHBS household.

Conclusion: The performance of health promotion officer in increasing coverage of PHBS household influenced by the knowledge, motivation, compensation and organizational circumstances.

Keywords: Performance, health promotion officer, public health center

ABSTRAK

Latar Belakang: Cakupan PHBS rumah tangga Kota Palembang tahun 2014 yakni sebesar 64.36% hal ini belum mampu memenuhi target capaian yang ditetapkan oleh pemberdayaan masyarakat dan promosi kesehatan Kota Palembang tahun 2014 yakni 70% rumah tangga ber-PHBS dengan persentase puskesmas di Kota Palembang yang belum mampu memenuhi target cakupan PHBS Rumah Tangga tahun 2014 mencapai 56,41% (22 Puskesmas). Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan kegiatan Promosi Kesehatan terutama cakupan PHBS rumah tangga tingkat puskesmas salah satunya berkaitan dengan kinerja petugas promosi kesehatan.

Metode: Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Responden penelitian ini adalah 38 petugas promosi kesehatan dari 38 Puskesmas di wilayah kerja kota Palembang. Analisis dilakukan dengan menggunakan uji *chi-square*.

Hasil Penelitian: Data hasil analisis univariat menunjukkan 57,9% petugas memiliki kinerja yang baik. Hasil uji *bivariate* menunjukkan hasil bahwa pengetahuan ($p=0,027$), motivasi ($p=0,010$), kompensasi ($p=0,021$), dan iklim organisasi ($p=0,015$) memiliki pengaruh terhadap kinerja petugas promosi kesehatan dalam meningkatkan cakupan PHBS rumah tangga.

Kesimpulan: Kinerja petugas promosi kesehatan dalam meningkatkan cakupan PHBS rumah tangga dipengaruhi oleh pengetahuan, motivasi, kompensasi dan iklim organisasi.

Kata Kunci: kinerja, petugas promosi kesehatan, puskesmas

PENDAHULUAN

Upaya peningkatan derajat kesehatan masyarakat kini tak hanya bertumpu pada kegiatan kuratif dan rehabilitatif saja namun juga melakukan upaya promotif dan preventif. Salah satu aspek penting dalam upaya promotif dan preventif adalah melakukan promosi kesehatan. Upaya promosi kesehatan sendiri menurut WHO (1984) dalam Notoadmodjo (2012) dapat didefinisikan sebagai proses yang mengupayakan individu-individu dan masyarakat untuk meningkatkan kemampuan mereka mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan sehingga dapat meningkatkan derajat kesehatannya.¹

Promosi kesehatan merupakan program wajib yang terdapat di puskesmas. Salah satu komponen pelaksanaan promosi kesehatan di puskesmas adalah penyuluhan PHBS.² Kegiatan promosi kesehatan menjadi salah satu hal penting yang mutlak dilakukan untuk meningkatkan PHBS. Penelitian yang dilakukan oleh Rezeki, Mulyadi dan Nopriadi (2013) mendapatkan hasil bahwa kegiatan promosi kesehatan yang telah dilakukan meliputi advokasi, pemberdayaan dan bina suasana memiliki hubungan dengan peningkatan PHBS pada masyarakat.³

Laporan Akuntabilitas Kinerja Kementerian Kesehatan tahun 2013 menunjukkan cakupan PHBS Rumah Tangga di Indonesia tahun 2013 sebesar 55,06% (SPM sebesar 65%) di Provinsi Sumatera Selatan sendiri mencapai 62,6%.⁴ Di kota Palembang pada tahun 2013 mencapai 60,06% dan pada tahun 2014 adalah 64,36. Walaupun mengalami kenaikan cakupan PHBS rumah tangga Kota Palembang belum mampu memenuhi target capaian yang ditetapkan oleh pemberdayaan masyarakat dan promosi kesehatan Kota Palembang tahun 2014 yakni 70% rumah tangga ber-PHBS.⁵ persentase puskesmas di Kota Palembang yang belum mampu memenuhi target cakupan PHBS rumah tangga tahun 2014 mencapai

56,41% (22 Puskesmas) dengan cakupan PHBS rumah tangga pada puskesmas yang tertinggi yakni Puskesmas Pundi Kayu sebesar 87,63% dan terendah sebesar 36,83% yakni pada Puskesmas Gandus.⁶

Pencapaian PHBS Rumah Tangga di wilayah kerja Puskesmas merupakan salah satu hasil kinerja promosi kesehatan Puskesmas yang tidak akan lepas dari peranan maupun kinerja petugas promosi kesehatan sendiri yang dalam hal ini merupakan petugas promosi kesehatan terkait program PHBS rumah tangga. Hal ini dikarenakan organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik dan keberhasilan organisasi atau kinerja organisasi memiliki kesesuaian dengan kinerja individu atau sumber daya manusia.⁷ Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik yang berasal dari dirinya maupun faktor-faktor lain yang berasal dari luar individu pegawai tersebut.⁸ Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja petugas promosi kesehatan puskesmas dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja petugas promosi kesehatan dalam meningkatkan cakupan PHBS rumah tangga di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kota Palembang.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain studi *cross sectional*. Pada penelitian ini sampel menggunakan *total sampling* atau menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel yakni 38 orang petugas promosi kesehatan Puskesmas di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kota Palembang. Penilaian kinerja dari responden dilakukan dengan metode umpan balik 360 derajat yaitu penilaian kinerja yang dikumpulkan dari atasan, rekan sekerja (*peers group*) dan responden itu sendiri. Faktor determinan kinerja yakni pengetahuan dan kompensasi diukur dengan skala *gutman* sedangkan motivasi dan iklim organisasi diukur dengan

skala *likert*. Analisa data yang dilakukan statistik *chi-square*.
adalah univariat dan bivariat dengan uji

HASIL PENELITIAN

Analisis Univariat

Tabel 1.
Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Identitas Responden	n	(%)
Jenis kelamin		
Laki-laki	8	(21,1)
Perempuan	30	(78,9)
Pendidikan Terakhir		
Akademi Kesehatan (D1, D2 dan D3)	15	(39,5)
S1	19	(50)
S2	4	(10,5)
Usia Responden		
20-35 (Muda)	16	(42,1)
36-49 (Paruh Baya)	16	(42,1)
50-65 (Tua)	6	(15,8)
Lama Menjadi Petugas Promosi Kesehatan		
< 5 tahun	32	(84,2)
≥ 5 tahun	6	(15,8)

Berdasarkan Tabel 1. diatas dapat diketahui bahwa responden mayoritas berjenis kelamin perempuan (78,9%) dengan pendidikan 50% lulusan S1 dan hanya 15,8%

yang berusia paruh baya serta mayoritas baru menjadi petugas promosi kesehatan (<5 tahun) (84,2%).

Tabel 2.
Distribusi Frekuensi Kategori Faktor Dependen dan Indenden

FAKTOR INDEPENDEN	n	(%)
Pengetahuan		
Kurang	17	(44,7%)
Baik	21	(55,3%)
Motivasi		
Rendah	18	(47,4%)
Tinggi	20	(52,6%)
Kompensasi		
Kurang	19	(50%)
Baik	19	(50%)
Iklm organisasi		
Kurang kondusif	12	(31,6%)
Kondusif	26	(68,4%)
FAKTOR DEPENDEN	n	(%)
Kinerja		
Kurang	16	(42,1%)
Baik	22	(57,9%)

Berdasarkan Tabel 2. diatas diketahui bahwa umumnya petugas memiliki pengetahuan, motivasi, iklim organisasi dan

kinerja yang baik hanya saja petugas dengan kompensasi yang baik hanya sebesar 50%.

Analisis Bivariat

Tabel. 3
Tabulasi Silang Kinerja dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Petugas

Variabel	Kinerja Kurang n (%)	Kinerja Baik n (%)	p-value	PR (95% CI)
Pengetahuan				
Kurang	11 (64,7)	6 (35,3)	0,027	2,71 (1,71-6,30)
Baik	5 (23,8)	16 (76,2)		
Motivasi				
Rendah	12 (66,7)	6 (33,3)	0,010	3,33 (1,30-8,49)
Tinggi	4 (20)	16 (80)		
Kompensasi				
Kurang	12 (63,2)	7 (36,8)	0,021	3,00 (1,17-7,64)
Baik	4 (21,1)	15 (78,9)		
Iklim organisasi				
Kurang kondusif	9 (75)	3(25)	0,015	2,78 (1,36-5,68)
Kondusif	7 (26,9)	19(73,1)		

Berdasarkan Tabel 3. diketahui bahwa pengetahuan, motivasi, kompensasi dan iklim organisasi memiliki hubungan dengan kinerja petugas promosi kesehatan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara pengetahuan dan kinerja petugas promosi kesehatan puskesmas. Berdasarkan hasil uji analisa bivariat dengan menggunakan uji *chi-square* didapatkan nilai $p\text{ value}=0,027 \leq \alpha=0,05$ sehingga H_0 ditolak yang berarti adanya hubungan antara pengetahuan petugas promosi kesehatan puskesmas dengan kinerja petugas promosi kesehatan Puskesmas dengan Nilai PR 2,71;95%CI;1,71-6,30 berarti bahwa petugas dengan pengetahuan yang kurang dapat berisiko 2,71 kali lebih besar untuk memiliki kinerja yang kurang dibandingkan dengan petugas dengan pengetahuan yang baik. Perbedaan tingkat pengetahuan petugas akan mempengaruhi tingkat kinerja yang dilakukan oleh petugas. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuniarti, Shaluhiah dan Widjanarko (2012) mengenai kinerja petugas penyuluh kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Pati didapatkan hasil 57,5% petugas berpengetahuan baik dan 42,5% memiliki pengetahuan kurang dengan hasil uji *chi-square* (nilai $p\text{ value}$ 0,009) diketahui bahwa adanya hubungan

pengetahuan dengan kinerja petugas penyuluh kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Pati.⁹

Petugas yang telah mengetahui makna dan tujuan, strategi dasar promosi kesehatan maupun pengetahuan mengenai PHBS yang baik akan mampu meningkatkan kinerja petugas dalam meningkatkan cakupan PHBS rumah tangga yang ada. Hal ini disebabkan pengetahuan yang baik mampu memberikan rujukan tindakan yang ideal untuk dilakukan sehingga pengetahuan yang baik akan mampu membuat petugas kesehatan mampu secara maksimal dalam melakukan kerjanya dan terus meningkatkan kinerja tersebut. Sebagaimana yang disampaikan oleh Notoatmodjo (2007) dalam teorinya menyatakan bahwa pengetahuan merupakan domain yang penting untuk menyokong dan mendukung terbentuknya tindakan dari seorang individu.¹⁰

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa adanya hubungan motivasi dengan kinerja petugas promosi kesehatan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji analisa bivariat dengan menggunakan uji *chi-square* dengan nilai $p\text{ value}=0,010 \leq \alpha=0,05$ dengan Nilai PR 3,33;95%CI; 1,30-8,49 berarti bahwa petugas dengan motivasi yang kurang memiliki risiko 3,33 kali lebih besar untuk memiliki kinerja yang kurang dibandingkan dengan petugas dengan motivasi yang baik. Perbedaan tingkat

motivasi akan mempengaruhi tingkat kinerja yang dilakukan, hal ini diperkuat dengan hasil penelitian dilakukan oleh Ngadarodjatun, Razak, dan Haerani (2013) didapatkan hasil bahwa motivasi tinggi dengan tercapainya kinerja lebih besar dibandingkan dengan motivasi rendah dengan tercapainya kinerja yaitu sebanyak 91,7%. Dari hasil uji statistik dengan uji *Chi-Square* memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dengan tercapainya kinerja petugas dengan nilai $p=0,000$ ($p<0,05$).¹¹ Penelitian Nawawi (2012) menunjukkan hasil pengaruh yang positif dan kuat motivasi petugas kesehatan terhadap kinerja pusat pelayanan kesehatan di kota Palu.¹²

Motivasi yang tinggi pada petugas akan menumbuhkan semangat untuk meningkatkan dan mencapai kinerja petugas dalam melakukan peran sebagai petugas promosi kesehatan dan sebaliknya. Orang yang memiliki motivasi yang tinggi akan mampu menguatkan dirinya untuk menghadapi masalah yang dihadapi dalam bekerja dan senantiasa mendorong dirinya untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya. Siagian (1998) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan keinginan yang kuat sehingga seseorang melakukan suatu pekerjaan dengan berpartisipasi secara penuh dan aktif guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.¹³

Berdasarkan hasil penelitian diketahui adanya hubungan antara kompensasi dengan kinerja petugas promosi kesehatan puskesmas. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji analisa bivariat dengan menggunakan uji *chi-square* dengan nilai $p\text{ value}=0,021$. Nilai PR 3,00;95%CI; 1,17-7,64 berarti bahwa petugas dengan kompensasi yang kurang dapat berisiko 6,42 kali lebih besar untuk memiliki kinerja yang kurang dibandingkan dengan petugas dengan kompensasi yang baik. Perbedaan tingkat kompensasi yang dirasakan petugas mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyatmini dan Hakim (2011) mengenai hubungan

kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok menunjukkan adanya hubungan kompensasi dengan kinerja pegawai dinas kesehatan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.322 dengan signifikansi sebesar 0.001. Statistik ini menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi dengan kinerja pegawai signifikan. Hubungan antara kompensasi dengan kinerja adalah positif, artinya semakin baik kompensasi yang diterima oleh pegawai, maka kinerja pegawai juga semakin baik.¹⁴

Petugas yang merasakan hubungan timbal balik antara apa yang dikerjakan dan balasan yang diterima yang dipenuhi secara baik oleh organisasi akan merasa bersemangat untuk menghadapi dan menjalankan tugas yang diberikan sehingga kerja dapat dilakukan dengan maksimal dan menghasilkan kinerja yang baik. Sebagaimana dijelaskan oleh Marwansyah (2012) yang menyatakan bahwa Kompensasi yang meliputi pembayaran uang tunai secara langsung, imbalan dalam bentuk maslahat tambahan (*benefit*) dan pelayanan dan insentif berguna untuk memotivasi pekerja agar mencapai produktivitas yang lebih tinggi adalah komponen yang sangat menentukan dalam hubungan kerja kompensasi diberikan atas kontribusi/jasa yang telah diberikan oleh karyawan kepada organisasi.¹⁵

Berdasarkan hasil penelitian diketahui adanya hubungan antara iklim organisasi dan kinerja petugas promosi kesehatan puskesmas. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji analisa bivariat dengan menggunakan uji *chi-square* dengan nilai $p\text{ value}=0,015$. Nilai PR 2,78;95% CI;1,36-5,68 berarti bahwa petugas dengan iklim organisasi yang kurang berisiko 3,00 kali lebih besar untuk memiliki kinerja yang kurang dibandingkan dengan petugas dengan iklim organisasi yang baik. Perbedaan iklim organisasi yang dirasakan oleh petugas mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkannya. Hal ini diperkuat dengan Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suarningsih, Alamsyah dan Thoyib (2011) mengenai

pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan di Rumah Sakit Lawang Medika (RSLM) Lawang, Jawa Timur menunjukkan adanya hubungan antara iklim organisasi dan kinerja karyawan dengan hasil uji analisis jalur ditemukan koefisien jalur sebesar 0,308 dengan *pvalue* 0,005. Nilai positif menunjukkan adanya pengaruh yang seiring. Kenaikan iklim organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.¹⁶ Penelitian Woy (2013) menunjukkan adanya pengaruh signifikan iklim organisasi dengan kinerja (Sig.=0,014).¹⁷

Iklim organisasi berkaitan erat dengan persepsi baik yang dihasilkan dari apa yang dirasakan oleh petugas terhadap lingkungan organisasi kerjanya berkaitan dengan penempatan kerja yang sesuai, hubungan yang berjalan baik setiap anggota organisasi, perasaan dihargai, wewenang dan tanggung jawab yang sesuai, komitmen yang tercipta maupun terhadap sarana dan prasarana dari organisasi tersebut. Sehingga iklim organisasi yang baik atau kondusif mampu meningkatkan aktivitas kerja maupun kinerja yang dihasilkan sebagaimana yang disampaikan oleh Idrus (2006) bahwa Iklim organisasi yang dipersepsikan secara positif oleh karyawan dengan sendirinya akan menciptakan rasa nyaman dan nikmat dalam bekerja, sebaliknya mereka yang memiliki persepsi yang negatif akan menyebabkan perasaan bosan dalam bekerja, menurunnya gairah bekerja sehingga meningkatkan kemangkiran kerja dan menurunkan produktivitas kerja.¹⁸

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja petugas promosi kesehatan Puskesmas yang tergolong baik mencapai 57,9% dan petugas dengan kinerja kurang mencapai 42,1%

2. Petugas promosi kesehatan puskesmas yang memiliki pengetahuan yang baik mengenai promosi kesehatan dan PHBS yang baik mencapai 55,3%, petugas promosi kesehatan puskesmas dengan motivasi yang tinggi yakni mencapai 52,6%, petugas promosi kesehatan yang mendapatkan kompensasi yang baik sebanyak 50% dan petugas promosi kesehatan Puskesmas dengan iklim organisasi yang kondusif mencapai 68,4%
3. Hasil uji bivariat menunjukkan adanya hubungan antara pengetahuan, motivasi, kompensasi dan iklim organisasi dengan kinerja.

Saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perlu dilakukan pelatihan secara rutin baik oleh pihak puskesmas maupun Dinas Kesehatan Kota Palembang guna meningkatkan pengetahuan petugas terutama mengenai promosi kesehatan sehingga seluruh petugas promosi kesehatan di kota Palembang memiliki pengetahuan yang sama dan diharapkan memiliki *skill* yang sama pada setiap petugas
2. Perlu adanya pemberian penghargaan terhadap prestasi yang dicapai baik terhadap puskesmas maupun petugas promosi kesehatan puskesmas langsung guna memotivasi petugas untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Perlu adanya peningkatan kemampuan petugas maupun pengadaan media pendukung penyebaran informasi kesehatan dengan bantuan teknologi terutama pada penggunaan dan pemanfaatan teknologi berbasis internet. Peningkatan kemampuan dapat dilakukan dengan memberikan kursus rutin di setiap Puskesmas pada hari-hari tertentu.
4. Perlu dilakukan peningkatan kerja sama antar petugas maupun lintas sektoral dalam melakukan pemberdayaan masyarakat guna meningkatkan PHBS rumah tangga.

DAFTAR PUSTAKA

1. Notoatmodjo, Soekidjo. Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan. Jakarta: Rineka cipta; 2012.
2. Kementerian Kesehatan RI. Pedoman Pelaksanaan Promosi Kesehatan di Puskesmas. Jakarta; 2007.
3. Rezeki, S, Mulyadi, A & Nopriadi. Strategi Promosi Kesehatan Terhadap Peningkatan Perilaku Hidup Bersih Dan Sehat Individu Pada Masyarakat Perkebunan Di Wilayah Puskesmas Sei Kijang Kabupaten Pelalawan. Jurnal Ilmu Lingkungan, 2013; 7(1), 38-48.
4. Kementerian kesehatan RI. Laporan Akuntabilitas Kinerja Kementerian Kesehatan. Jakarta; 2013.
5. Dinas Kesehatan. Profil Promosi Kesehatan Kota Palembang tahun 2014. Palembang; 2014.
6. Dinas Kesehatan. Profil Kesehatan Kota Palembang tahun 2015. Palembang; 2015.
7. Sudarmanto. Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran Dan Implementasi Dalam Organisasi. Yogyakarta :Pustaka Pelajar; 2009.
8. Wirawan. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi Dan Penelitian. Jakarta: Penerbit Salemba Empat; 2009.
9. Yuniarti, Y., Shaluhiah, Z., & Widjanarko, B. Kinerja Petugas Penyuluh Kesehatan Masyarakat Dalam Praktek Promosi Kesehatan Di Dinas Kesehatan Kabupaten Pati. Jurnal Promosi Kesehatan Indonesia, 2012; 7(2), 165-173.
10. Notoatmodjo, Soekidjo. Evaluasi Kinerja SDM.. Jakarta: Rineka cipta; 2012.
11. Ngadarojatun, Razak, & Haerani. Determinan Kinerja Petugas Imunisasi di Puskesmas Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah. Jurnal Adminstrasi & Kebijakan Kesehatan Indonesia, 2013; 2(02).
12. Nawawi, M. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Tenaga Kesehatan terhadap Kinerja Pusat Kesehatan Masyarakat. MIMBAR, Social and Development Journal, 2012.; 28(1), 93-102.
13. Siagian, P. Sondang. Teori Motivasi dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta; 1998.
14. Widyatmini, W., & Hakim, L. Hubungan kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kota depok. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, 2011; 13(2).
15. Marwansyah. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua, Bandung: Cv. Alfabeta; 2012.
16. Suarningsih, N. L. P., Alamsyah, A., & Thoyib, A. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit. Jurnal Aplikasi Manajemen, 2013; 11(2), pp-233.
17. Woy, Y. G. Iklim Organisasi Dan Self Esteem Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Btn Cabang Manado. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 2013; 1(3).
18. Idrus, M. Implikasi Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. Jurnal Psikologi Undip, 2006; 3(1), 94-106