

# **TESIS**

## **ANALISIS HUBUNGAN KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP CAPAIAN KAPITASI BERBASIS KINERJA PUSKESMAS DI KOTA PALEMBANG**



**OLEH :**

**NAMA : JUNIARTI**  
**NIM : 10012682327004**

**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT (S2)**  
**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**  
**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**  
**2024**

# **TESIS**

## **ANALISIS HUBUNGAN KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP CAPAIAN KAPITASI BERBASIS KINERJA PUSKESMAS DI KOTA PALEMBANG**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar (S2)  
Magister Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Universitas Sriwijaya



OLEH :

NAMA : JUNIARTI  
NIM : 10012682327004

**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT (S2)  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
2024**

# HALAMAN PENGESAHAN

## ANALISIS HUBUNGAN KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP CAPAIAN KAPITASI BERBASIS KINERJA PUSKESMAS DI KOTA PALEMBANG

### TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh gelar (S2)  
Magister Kesehatan Masyarakat pada Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Universitas Sriwijaya

#### OLEH :

**NAMA** : JUNIARTI  
**NIM** : 10012682327004

Palembang, September 2024

Pembimbing I

  
**Dr. Misnaniarti, S.K.M., M.K.M.**  
NIP. 197606092002122001

Pembimbing II

  
**Prof. Dr. Yuanita Windusari, S.Si., M.Si**  
NIP. 196909141998032002

Mengetahui,  
**Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat**  
**Universitas Sriwijaya**

  
**Dr. Misnaniarti, S.K.M., M.K.M.**  
NIP. 197606092002122001



## HALAMAN PERSETUJUAN

Karya tulis ilmiah berupa Tesis dengan judul “Analisis Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Capaian Kapitasi Berbasis Kinerja Puskesmas Di Kota Palembang” telah dipertahankan di hadapan Panitia Sidang Ujian Tesis Program Studi Magister (S2) Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya pada tanggal 17 September 2024 dan telah diperbaiki, diperiksa serta disetujui sesuai dengan masukan Panitia Sidang Ujian Tesis Program Studi Magister (S2) Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya.

**Palembang, 18 September 2024**

Tim Penguji Karya Tulis Ilmiah berupa Tesis

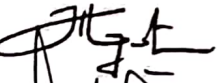
Ketua:

1. Najmah, S.K.M., M.P.H, Ph.D.  
NIP. 198307242006042003

(  )

Anggota:

2. Dr. Misnaniarti, S.K.M., M.K.M.  
NIP. 196909141998032002

(  )

3. Prof. Dr. Yuanita Windusari, S.Si.,M.Si  
NIP. 197606092002122001

(  )

4. Dr. Haerawati Idris, S.K.M., M.Kes.  
NIP. 198603102012122001

(  )

5. Dr. dr. Rizma Adlia Syakurah, MARS.  
NIP. 198601302019032013

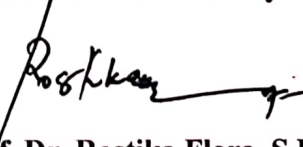
(  )

Mengetahui,

**Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat**

  
**Dr. Misnaniarti, S.K.M., M.K.M.**  
NIP. 196909141998032002

**Koordinator Program Studi  
S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat,**

  
**Prof. Dr. Rostika Flora, S.Kep., M.Kes.**  
NIP. 197109271994032004

## HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Juniarti

NIM : 10012682327004

Judul Tesis : Analisis Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Capaian Kapitasi Berbasis Kinerja Puskesmas Di Kota Palembang

Menyatakan bahwa Laporan Tesis saya merupakan hasil karya sendiri didampingi tim pembimbing dan bukan hasil penjiplakan/plagiat. Apabila ditemukan unsur penjiplakan/plagiat dalam Tesis ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik dari Universitas Sriwijaya sesuai aturan yang berlaku.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa ada paksaan dari siapapun.



Palembang, 19 September 2024



Juniarti

NIM. 10012682327004

# HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Juniarti

NIM : 10012682327004

Judul Tesis : Analisis Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Capaian Kapitasi Berbasis Kinerja Puskesmas Di Kota Palembang

Memberikan izin kepada Pembimbing dan Universitas Sriwijaya untuk mempublikasikan hasil penelitian saya untuk kepentingan akademik apabila dalam waktu 1 (satu) tahun tidak mempublikasikan karya penelitian saya.

Dalam kasus ini saya setuju untuk menempatkan Pembimbing sebagai penulis korespondensi (*Corresponding author*)

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

Palembang, 19 September 2024



Juniarti  
NIM. 10012682327004

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### **Motto:**

*“Keep your eyes on the stars and your feet on the ground.”* – Theodore Roosevelt

### **Persembahan:**

Tesis ini saya persembahkan untuk suami tercinta M Restu Zarkasih, S.Pd., M.Si., terima kasih atas cinta dan selalu ada. Serta untuk kedua anak saya Alfathan Muhammad Reza dan Al Aqsha Muhammad Reza, semoga kelak kalian menjadi anak yang berilmu, memberi manfaat untuk agama dan umat manusia.

ADMINISTRASI KEBIJAKAN KESEHATAN  
PROGRAM STUDI MAGISTER (S2) ILMU KESEHATAN MASYARAKAT  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA

Karya tulis ilmiah berupa Tesis,

17 September 2024

Juniarti; Dibimbing oleh Misnaniarti dan Yuanita Windusari

Analisis Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap  
Capaian Kapitasi Berbasis Kinerja Puskesmas Di Kota Palembang

xviii + 73 halaman, 11 gambar, 21 tabel, 4 lampiran

### ABSTRAK

Kemampuan Puskesmas dalam mencapai indikator Kapitasi Berbasis Kinerja (KBK) sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai puskesmas dalam memberikan pelayanan kesehatan dan penginputan data. Kinerja pegawai puskesmas dipengaruhi oleh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja. Sebanyak 9 puskesmas dari 42 puskesmas yang ada di Kota Palembang tidak dapat mencapai nilai KBK 100% selama tiga bulan berturut-turut yang menyebabkan puskesmas menerima biaya kapitasi lebih kecil daripada yang seharusnya diterima.

Penelitian bertujuan untuk menganalisis hubungan kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap capaian KBK puskesmas di wilayah Kota Palembang.

Penelitian bersifat kuantitatif dengan desain *cross-sectional* menggunakan 126 sampel responden dari 21 puskesmas di Kota Palembang.

Hasil analisis univariat menunjukkan sebanyak 50,8% responden menyatakan bahwa kepemimpinan telah mendukung, sebanyak 50% menyatakan kompensasi memuaskan, dan sebanyak 53,2% menyatakan lingkungan kerja mendukung dalam pencapaian KBK 100%. Hasil analisis bivariat menggunakan uji *chi square* menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan tidak memiliki hubungan signifikan terhadap capaian KBK di Puskesmas Kota Palembang dimana nilai  $p=0,073$  dan 95% CI dibawah 1. Variabel kompensasi memiliki hubungan signifikan terhadap capaian KBK di Puskesmas Kota Palembang dimana nilai  $p=0,020$  dan PR=1,538. Variabel lingkungan kerja memiliki hubungan signifikan terhadap capaian KBK di Puskesmas Kota Palembang dimana nilai  $p=0,045$  dan PR=1,449.

Belum optimalnya pemberian kompensasi dan lingkungan kerja yang tidak mendukung berkontribusi terhadap tidak tercapainya nilai KBK 100% pada puskesmas di wilayah Kota Palembang. Manajemen puskesmas perlu melakukan perbaikan dalam pemberian kompensasi, penyediaan sarana dan prasarana serta mempererat interaksi sosial antar pegawai.

Kata Kunci : Kapitasi Berbasis Kinerja, Kepemimpinan, Kompensasi,  
Lingkungan Kerja, Puskesmas

Kepustakaan : 115 (1991-2024)



*HEALTH POLICY ADMINISTRATION  
MASTER OF PUBLIC HEALTH SCIENCE STUDY PROGRAM  
FACULTY OF PUBLIC HEALTH  
SRIWIJAYA UNIVERSITY*

*Scientific paper: Thesis  
September 17th, 2024.*

*Juniarti; Under supervision of Misnaniarti and Yuanita Windusari*

*Analysis of Leadership, Compensation, and Work Environment Correlation on Performance-Based Capitation Achievement of Public Health Centers (Puskesmas) in Palembang.*

*xviii + 73 pages, 11 pictures, 21 tables, 4 appendices*

**ABSTRACT**

*The ability of Public Health Centers (Puskesmas) to achieve Performance-Based Capitation (KBK) indicators is strongly influenced by the performance of Puskesmas employees in providing health services and data entry. The performance of public health centers' employees is influenced by leadership, compensation, and work environment. There were 9 out of 42 public health centers in Palembang which could not achieve a 100% value of KBK for three consecutive months. It caused the public health centers to receive less capitation fees than they should have received. The study aimed to analyze the relationship of leadership, compensation, and work environment to the achievement of KBK Puskesmas in Palembang area. The results of univariate analysis showed that in achieving 100% KBK, 50.8% of respondents stated that leadership was supportive, 50% of respondents stated that compensation was satisfactory, and 53.2% of respondents stated that the work environment was supportive in achieving 100% KBK. The results of the bivariate analysis using the chi square test showed that the leadership variable did not have a significant relationship with the achievement of KBK at Palembang Public Health Centers where the  $p$  value = 0.073 and 95% CI was below 1. The compensation variable had a significant relationship with the achievement of KBK at Palembang Public Health Centers where the  $p$  value=0.020 and  $PR=1.538$ . The work environment variable had a significant relationship with the achievement of KBK at Palembang Public Health Centers where the  $p$  value = 0.045 and  $PR = 1.449$ . Suboptimal compensation and unsupportive work environment contributed to the non-achievement of 100% KBK value at Puskesmas in Palembang. Therefore, Puskesmas management needed to make improvements in compensation, provision of facilities and infrastructure and strengthen social interaction between employees.*

*Keywords : Performance-Based Capitation, Leadership, Compensation,  
Work Environment, Public Health Centers*

*References : 115 (1991-2024)*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah menganugerahkan rahmat dan karunia-Nya, memberi kesehatan iman dan Islam, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis berjudul “Analisis Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Capaian Kapitasi Berbasis Kinerja Puskesmas Di Kota Palembang” yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya.

Penulis pada kesempatan ini ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Dr. Misnaniarti, S.K.M., M.K.M. selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya, sekaligus pembimbing pertama atas masukan dan bimbingannya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.
2. Prof. Dr. Yuanita Windusari, S.Si., M.Si. selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya, sekaligus pembimbing kedua atas masukan dan bimbingannya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.
3. Prof. Dr. Rostika Flora, S.Kep., M.Kes. selaku Koordinator Program Studi S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya.
4. Najmah, S.K.M., M.P.H, Ph.D., Dr. dr. Rizma Adlia Syakurah, MARS., dan Dr. Haerawati Idris, S.K.M., M.Kes. selaku dosen penguji atas segala saran dan masukan dalam penyempurnaan tesis ini.
5. Suamiku tercinta M. Restu Zarkasih yang selalu memberikan dukungan, semangat serta doa. Juga kepada kedua anakku tersayang Alfathan Muhammad Reza dan Al Aqsha Muhammad Reza yang selalu menjadi pengobat segala penat, terima kasih atas waktu yang kalian yang bunda ambil untuk belajar.

6. Kepada papa, mama, ibu, bak, saudari-saudari dan saudara-saudaraku serta seluruh keluarga besarku atas segala dukungan dan bantuannya selama masa perkuliahan.
7. Deputi Direksi BPJS Kesehatan Wilayah III atas izinnnya untuk melanjutkan pendidikan.
8. Kepala Cabang, Kabag dan teman-teman BPJS Kesehatan KC Palembang, khususnya bagian PMU atas dukungan moril dan materil dalam menyelesaikan pendidikan.
9. Seluruh dosen dan staf Program Studi S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya yang telah banyak membantu dan memfasilitasi kegiatan kuliah selama ini.
10. Seluruh teman mahasiswa Program Studi S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya, khususnya angkatan ganjil 2023, atas kerja sama yang baik selama masa perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam tesis ini, meskipun telah diusahakan sebaik mungkin. Hal ini semata-mata disebabkan oleh keterbatasan kemampuan dan kekhilafan dari penulis, namun penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi instansi dan peneliti lainnya yang ingin mengembangkan pengetahuan terkhusus pada kinerja pegawai puskesmas dan Kapitasi Berbasis Kinerja.

Palembang, 19 September 2024

Juniarti

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis dilahirkan di Prabumulih tanggal 25 Juni 1989. Putri dari Bapak Kumala Yudha Djambak dan Ibu Minarni yang merupakan anak kedua dari tiga bersaudara.

Penulis Menyelesaikan pendidikan di SD YKPP III Prabumulih (tahun 1995-2001), SMP N 2 Prabumulih (tahun 2001-2004) dan SMA Negeri 1 Prabumulih (tahun 2004-2007). Pada tahun 2007 melanjutkan pendidikan di Universitas Sriwijaya Fakultas Kesehatan Masyarakat dan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2011. Pada tahun 2023 penulis kembali melanjutkan pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya pada Program Magister Kesehatan Masyarakat.

Penulis pernah bekerja di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) sejak Desember 2011 hingga Agustus 2014. Selanjutnya pada Desember 2014, penulis lulus rekrutmen dan mulai bekerja di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Palembang hingga saat ini.

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pengesahan .....	iii
Halaman Persetujuan.....	iv
Halaman Pernyataan Integritas .....	v
Halaman Pernyataan Persetujuan Publikasi .....	vi
Motto dan Persembahan.....	vii
Abstract .....	viii
Abstrak .....	ix
Kata Pengantar .....	x
Riwayat Hidup .....	xii
Daftar Isi.....	xiii
Daftar Tabel .....	xvi
Daftar Gambar.....	xvii
Daftar Lampiran .....	xviii

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	3
1.3. Tujuan Penelitian .....	4
1.3.1. Tujuan Umum .....	4
1.3.2. Tujuan Khusus .....	4
1.4. Manfaat Penelitian .....	4
1.4.1. Manfaat Teoritis.....	4
1.4.2. Manfaat Praktis .....	4

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

2.1. Puskesmas .....	6
2.1.1. Definisi.....	6
2.1.2. Gambaran Umum.....	7
2.2. Kinerja.....	9
2.2.1. Definisi.....	9
2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	10
2.2.3. Kinerja Puskesmas .....	11
2.3. Kepemimpinan.....	13
2.3.1. Definisi.....	13
2.3.2. Teori Kepemimpinan .....	14
2.4. Kompensasi.....	17
2.4.1. Definisi.....	17
2.4.2. Tujuan Kompensasi .....	17

2.4.3. Jenis-Jenis Kompensasi .....	18
2.5. Lingkungan Kerja .....	18
2.5.1. Definisi.....	18
2.5.2. Dimensi .....	18
2.6. Kapitasi .....	19
2.6.1. Definisi.....	19
2.6.2. Kapitasi Berbasis Kinerja (KBK) .....	19
2.6.3. Indikator KBK .....	20
2.6.3.1. Angka Kontak.....	20
2.6.3.2. Rasio Rujukan Non Spesialistik .....	21
2.6.3.3. Rasio Peserta Prolanis Terkendali .....	23
2.6.4. Target Pemenuhan Indikator Pembayaran KBK .....	25
2.7. Literatur Review .....	27
2.8. Landasan Teori.....	31
2.9. Kerangka Konsep.....	32
2.10. Hipotesis Penelitian .....	32

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1. Jenis Penelitian.....	33
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	33
3.3. Populasi dan Sampel .....	33
3.3.1. Jumlah Sampling.....	33
3.3.2. Teknik Sampling.....	34
3.4. Jenis, Cara dan Alat Pengumpulan Data.....	35
3.4.1. Jenis Data .....	35
3.4.2. Cara Pengumpulan Data .....	35
3.4.3. Alat Pengumpulan Data .....	35
3.5. Variabel Penelitian.....	36
3.6. Uji Instrumen .....	39
3.6.1. Uji Validitas .....	39
3.6.3. Uji Reliabilitas .....	41
3.7. Uji Normalitas Data .....	41
3.8. Analisis Data.....	42
3.8.1. Analisis Univariat .....	42
3.8.2. Analisis Bivariat .....	42
3.9. Etika Penelitian .....	42

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	44
4.2. Hasil .....	48
4.2.1. Karakteristik Data Responden .....	48
4.2.2. Distribusi Capaian KBK Puskesmas.....	50
4.2.3. Analisis Univariat .....	51
4.2.3.1. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan .....	51

4.2.3.2. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi .....	53
4.2.3.3. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja .....	55
4.2.4. Analisis Bivariat .....	57
4.2.4.1. Hubungan Variabel Kepemimpinan Terhadap Capaian KBK.....	57
4.2.4.2. Hubungan Variabel Kompensasi Terhadap Capaian KBK.....	58
4.2.4.3. Hubungan Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Capaian KBK .....	59
4.3. Pembahasan.....	59
4.3.1. Pegawai Puskesmas .....	59
4.3.2. Capaian KBK.....	61
4.3.3. Hubungan Kepemimpinan Dengan Capaian KBK .....	64
4.3.4. Hubungan Kompensasi Dengan Capaian KBK.....	66
4.3.5. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Capaian KBK.....	68
4.4. Keterbatasan Penelitian.....	70

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan .....	71
5.2. Saran .....	71

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>74</b>
-----------------------------	-----------

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
<b>Tabel 2.1.</b> Tabel Penilaian Pembayaran Kapitasi Berbasis Kinerja .....	26
<b>Tabel 2.2.</b> Tabel Penyesuaian Pembayaran Kapitasi .....	26
<b>Tabel 3.1.</b> Definisi Operasional.....	37
<b>Tabel 3.2.</b> Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan.....	39
<b>Tabel 3.3.</b> Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi .....	40
<b>Tabel 3.4.</b> Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja .....	40
<b>Tabel 3.5.</b> Hasil Uji Reliabilitas .....	41
<b>Tabel 4.1.</b> Data Status Akreditasi Puskesmas .....	44
<b>Tabel 4.2.</b> Karakteristik Responden Penelitian .....	49
<b>Tabel 4.3.</b> Capaian KBK Puskesmas di Kota Palembang .....	50
<b>Tabel 4.4.</b> Distribusi Responden Berdasarkan Kategori Capaian KBK.....	51
<b>Tabel 4.5.</b> Frekuensi Variabel Kepemimpinan.....	51
<b>Tabel 4.6.</b> Frekuensi Variabel Kepemimpinan.....	53
<b>Tabel 4.7.</b> Frekuensi Variabel Kompensasi.....	53
<b>Tabel 4.8.</b> Frekuensi Variabel Kompensasi.....	55
<b>Tabel 4.9.</b> Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja .....	55
<b>Tabel 4.10.</b> Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja .....	57
<b>Tabel 4.11.</b> Tabulasi Silang Variabel Kepemimpinan dan Capaian KBK .....	58
<b>Tabel 4.12.</b> Tabulasi Silang Variabel Kompensasi dan Capaian KBK.....	58
<b>Tabel 4.13.</b> Tabulasi Silang Variabel Lingkungan Kerja dan Capaian KBK.....	59
<b>Tabel 4.14.</b> Simulasi Perhitungan Pemanfaatan Biaya Kapitasi .....	67



## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
<b>Gambar 2.1.</b> Diagram Proporsi Kunjungan Peserta JKN ke FKTP .....	8
<b>Gambar 2.2.</b> Grafik Kunjungan Peserta JKN ke Puskesmas .....	8
<b>Gambar 2.3.</b> Diagram Kunjungan Sehat Sakit di Puskesmas.....	9
<b>Gambar 2.4.</b> Kerangka Teori Penelitian .....	31
<b>Gambar 2.5.</b> Kerangka Konsep Penelitian.....	32
<b>Gambar 3.1.</b> Bagan Populasi dan Sampel Penelitian.....	33
<b>Gambar 4.1.</b> Diagram Jenis dan Jumlah SDM di Puskesmas .....	46
<b>Gambar 4.2.</b> Grafik Capaian KBK Puskesmas.....	46
<b>Gambar 4.3.</b> Tren Capaian Indikator Angka Kontak Puskesmas .....	47
<b>Gambar 4.4.</b> Tren Capaian Indikator Rasio Rujukan Non Spesialistik .....	47
<b>Gambar 4.5.</b> Tren Capaian Indikator Rasio Peserta Prolanis Terkendali .....	48

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
<b>Lampiran 1.</b> Kuesioner .....	83
<b>Lampiran 2.</b> Keterangan Lolos Kaji Etik .....	91
<b>Lampiran 3.</b> Izin Penelitian .....	92
<b>Lampiran 4.</b> Dokumentasi Penelitian .....	97
<b>Lampiran 5.</b> Hasil Olah Data SPSS.....	103

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Kesehatan merupakan kebutuhan dasar manusia untuk dapat melanjutkan kehidupan dengan produktif. Kebutuhan warga negara terhadap kesehatan merupakan hal yang sangat penting sehingga pemerintah wajib hadir untuk menstandarisasi pelayanan kesehatan dasar agar masyarakat mendapatkan pelayanan kesehatan yang berkualitas (WHO; Farich, 2012).

Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP) merupakan akses pertama untuk mendapatkan pelayanan kesehatan sehingga setiap warga negara dapat memenuhi kebutuhan dasarnya. FKTP menyelenggarakan pelayanan kesehatan menyeluruh yang meliputi upaya promosi kesehatan, pencegahan penyakit, pengobatan, rehabilitasi, perawatan paliatif, dan perawatan lainnya (Azwar, 2008; Efendi, 2009).

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) merupakan FKTP milik pemerintah yang memberikan layanan kesehatan tingkat pertama kepada masyarakat dan perseorangan dengan tujuan untuk optimalisasi pencapaian derajat kesehatan masyarakat dengan mengutamakan upaya promotif dan preventif. Kegiatan puskesmas dilakukan secara menyeluruh, terintegrasi, dan berkesinambungan dimana Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota akan melakukan pengawasan terhadap upaya kesehatan yang dilakukan (Azwar, 2010; Kemenkes, 2019).

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan, sebagai penyelenggara program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), mendukung peningkatan mutu pelayanan di puskesmas dengan membayarkan dana kapitasi. Kapitasi merupakan sistem pembayaran pelayanan kesehatan kepada FKTP, khususnya untuk layanan pasien rawat jalan, yang bekerja sama dengan BPJS Kesehatan. Kapitasi dibayarkan dengan dasar perhitungan jumlah peserta terdaftar dikali dengan besaran kapitasi per jiwa. (Kemenkes 2013; BPJS, 2019).

Pada tahun 2016, Kementerian Kesehatan RI dan BPJS Kesehatan menerapkan Pembayaran Kapitasi Berbasis Pemenuhan Komitmen Pelayanan

(KBKP) pada FKTP untuk meningkatkan mutu layanan primer. KBKP didasarkan pada perhitungan indikator Angka Kontak (AK), Rasio Rujukan Non Spesialistik (RRNS), dan Rasio Peserta Prolanis rutin berkunjung ke FKTP (RPPB). Berdasarkan Peraturan BPJS Kesehatan Nomor 7 Tahun 2019, KBKP berubah menjadi Kapitasi Berbasis Kinerja (KBK). KBK menggunakan tiga indikator yang sama dengan KBKP namun terdapat perubahan pada indikator pelaksanaan Program Penyelenggaraan Penyakit Kronis (Prolanis). Indikator yang digunakan dalam KBKP adalah Rasio RPPB diubah menjadi Rasio Peserta Prolanis Terkendali (RPPT) sehingga indikator KBK yaitu, Angka Kontak (AK), Rasio Rujukan Non Spesialistik (RRNS) dan Rasio Peserta Prolanis Terkendali (RPPT) (BPK, 2021; BPJS, 2019).

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 6 Tahun 2022, semua dana kapitasi yang diperoleh puskesmas yang dapat digunakan untuk membayar jasa dan mendukung biaya operasional pelayanan kesehatan. Jasa pelayanan digunakan untuk membayar jasa tenaga kesehatan dan tenaga non kesehatan yang melakukan pelayanan kesehatan di FKTP. Sedangkan untuk pembiayaan obat, alat kesehatan, bahan medis habis pakai, dan biaya operasional lainnya dapat menggunakan biaya operasional pelayanan kesehatan. Ketentuan ini memberi peluang bagi puskesmas untuk memanfaatkan dana kapitasi secara optimal untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan primer (Kemenkes, 2022).

Ketidakkampuan puskesmas dalam mencapai indikator KBK akan menyebabkan berkurangnya biaya kapitasi yang diterima. Jika dilakukan asumsi perhitungan terhadap pembayaran kapitasi puskesmas yang capaian nilai KBK hanya tercapai 95% setiap bulan dari nilai kapitasi yang seharusnya diterima, maka selama satu tahun, puskesmas kehilangan sebesar 60% dari nilai kapitasi yang diterima, yang seharusnya dapat dimanfaatkan untuk biaya operasional dan jasa pelayanan kesehatan untuk menunjang aktivitas dan kualitas pelayanan di puskesmas (BPJS, 2019).

Data BPJS Kesehatan Kantor Cabang (KC) Palembang tahun 2023, menunjukkan bahwa tidak semua FKTP mampu mencapai nilai KBK 100%. Telaah awal data sekunder BPJS Kesehatan terkait KBK puskesmas pada periode Oktober hingga Desember 2023, diketahui bahwa dari 42 puskesmas di Kota Palembang,

ditemukan terdapat 18 puskesmas mendapatkan nilai capaian KBK 100% selama tiga bulan berturut-turut, 9 puskesmas tidak mampu mencapai nilai KBK 100% selama tiga bulan berturut-turut, dan 15 puskesmas sisanya dapat mencapai nilai KBK 100% untuk waktu satu atau dua bulan saja (BPJS,2023).

Davi (2016) menyatakan, sebagai *Gate Keeper*, puskesmas melaksanakan pelayanan kesehatan yang komprehensif sehingga pegawai puskesmas memiliki beban kerja yang besar untuk memberikan kinerja terbaik dalam melayani pasien dan mencapai target puskesmas. Dari penelitian sebelumnya diketahui bahwa kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja di Puskesmas Ciluluk. Kemudian penelitian lain di Puskesmas Sragen menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara pencapaian kinerja dengan lingkungan kerja, sikap kerja, motivasi dan pengalaman kerja (Davi, 2016; Nuraeni, 2022; Wulansari, 2022, Barbazza et al, 2019).

Penilaian indikator KBK bersumber dari data hasil pencatatan pada sistem informasi BPJS Kesehatan sehingga peran pegawai puskesmas dalam penginputan data dan pelayanan kesehatan peserta sangat penting. Terdapat faktor eksternal pegawai yang dominan mempengaruhi kinerja dan dapat menjadi fokus pertama perbaikan dalam mencapai nilai KBK oleh manajemen puskesmas yaitu kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu perlu dilakukan kajian untuk menganalisis kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap capaian kapitasi berbasis kinerja (KBK) pada puskesmas, khususnya puskesmas yang tidak dapat mencapai nilai KBK 100% di Kota Palembang.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Data BPJS Kesehatan KC Palembang periode Oktober - Desember 2023 memperlihatkan terdapat 21% (9 dari 42) puskesmas di Kota Palembang tidak dapat mencapai nilai KBK 100%. Ketidaktercapaian nilai KBK 100% menyebabkan puskesmas menerima biaya kapitasi yang lebih kecil daripada biaya yang seharusnya diterima yang dapat berakibat kinerja layanan kesehatan menjadi rendah. Faktor eksternal pegawai yang berasal dari organisasi dapat mempengaruhi ketercapaian KBK pada puskesmas adalah kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hal tersebut, maka perlu dilakukan kajian untuk menganalisis

hubungan kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap capaian kapitasi berbasis kinerja (KBK) pada puskesmas di Kota Palembang.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1. Tujuan Umum**

Penelitian memiliki tujuan umum yaitu untuk menganalisis bagaimana hubungan kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap capaian kapitasi berbasis kinerja (KBK) puskesmas di wilayah Kota Palembang.

#### **1.3.2. Tujuan Khusus**

Penelitian memiliki tujuan khusus yaitu:

- a. Menganalisis kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja puskesmas di Kota Palembang.
- b. Menganalisis capaian KBK puskesmas di Kota Palembang.
- c. Menganalisis hubungan kepemimpinan terhadap capaian KBK puskesmas di Kota Palembang.
- d. Menganalisis hubungan kompensasi terhadap capaian KBK puskesmas di Kota Palembang
- e. Menganalisis hubungan lingkungan kerja terhadap capaian KBK puskesmas di Kota Palembang.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah pengetahuan baru terkait kesehatan masyarakat khususnya pada determinan yang berhubungan dengan capaian Kapitasi Berbasis Kinerja puskesmas di Kota Palembang sehingga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi puskesmas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan puskesmas di Kota Palembang ataupun di kota lain untuk mengetahui upaya perbaikan yang harus

dilakukan untuk mencapai nilai KBK 100%. Selain itu, puskesmas mendapatkan solusi untuk mengatasi kendala dalam mencapai nilai KBK sehingga puskesmas mampu mendapatkan pembayaran kapitasi optimal dengan mencapai nilai KBK 100%.

#### 2. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi rujukan puskesmas sehingga dapat mencapai KBK 100% yang akan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan kesehatan masyarakat di puskesmas sehingga derajat kesehatan masyarakat yang optimal dapat terwujud.

#### 3. Bagi Dinas Kesehatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi oleh Dinas Kesehatan Kota/Kabupaten sehingga mengetahui upaya perbaikan apa yang harus dilakukan untuk mendorong puskesmas dalam mencapai nilai 100% serta dapat melaksanakan strategi yang tepat sasaran untuk meningkatkan nilai KBK puskesmas.

#### 4. Bagi BPJS Kesehatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kepada BPJS Kesehatan dalam menetapkan strategi yang tepat sasaran untuk mendorong FKTP mencapai nilai KBK 100% sekaligus memastikan bahwa peserta JKN mendapatkan pelayanan kesehatan yang berkualitas di puskesmas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, H. Maslow. 1994. *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta: PT PBP.
- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator: Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agustina, Dewi, Nurhidayah Nurhidayah, and Quen Kholisa Purba. 2023. "*Strategi Pelayanan Kesehatan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Puskesmas*". *Termometer: Jurnal Ilmiah Ilmu Kesehatan dan Kedokteran* 1.3: 121-127.
- Alavi, H., Abdi, F., Mazuchi, M., Bighami, M., & Heidari, A. 2013. "*An Investigation On Effective Factors Influencing Employee Performance*": A case study. *Management Science Letters*, 3(6), 1789-1794.
- Alex, Nitisemito. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia. Bandung.
- Amir, A., Lesmana, O., Noerjoedianto, D., & Subandi, A. 2021. "*Peran Kepemimpinan di Puskesmas terhadap kinerja organisasi dan kualitas pelayanan Kesehatan*". *Journal of Telenursing (JOTING)*, 3(2), 526-537
- Angesti, Dyan, and Emilya Indahyati. 2023. "*Evaluasi Kinerja Puskesmas di Dinkes Kabupaten Jombang Pada Masa Pandemi Covid-19*". *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo* 9.1: 10-21.
- Ardhianti, U., & Susanty, A. I. 2020. "*Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan di Jakarta*". *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(3).
- Ardhiasti, Anggi. 2021. "*Pembayaran Kapitasi Berbasis Kinerja Pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP) Kota Malang*". *Jurnal Pendidikan Kesehatan*, Volume 10, No.2, Oktober 2021: 208 – 225.
- Aryani, Ari Dwi. 2022. "*Factors Affecting the Achievements of Performance-Based Capitation: A Scoping Review*". *Jurnal Jaminan Kesehatan Nasional* Volume 2 Number 1. DOI :10.53756/jjkn.v2i1.52
- Aryani, Mela, E. Didik Subiyanto, and Epsilandri Septyarini. 2021. "*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai*". *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik* 8.2: 215-229.
- As'ad, Moh. 1991 *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Liberty.
- Aspita, M., & Sugiono, E. 2018. "*Pengaruh Jenjang Karir, Kompensasi Finansial*



- Dan Status Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Daanmogot*". Jurnal Ilmu Manajemen Oikonomia, 13(2), 37–48.
- Atmosudirjo Prajudi, dikutip oleh Philipus M. Hadjon. 1993. Pengantar Hukum Administrasi Indonesia, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Azwar, Azrul. 2010. Program Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan. Jakarta: Yayasan Penerbit IDI
- Azwar. 2008. Manajemen Kualitas Pelayanan Kesehatan Masyarakat. Jakarta :Trans Info Media
- Bandura, A. 1997. Self Efficacy – The Exercise of Control. New York: W.H. Freeman & Company.
- Barbazza E, Kringos D, Kruse I, Klazinga NS, Tello JE. 2019. Creating Performance Intelligence For Primary Health Care Strengthening In Europe. BMC Health Services Research 19:1006 <https://doi.org/10.1186/s12913-019-4853-z>.
- Baron, Robert & Byrne, Don. 2003. Psikologi Social Jilid I. Jakarta. Erlangga.
- Arikunto, Suharsimi. 2006.
- Bastian, Indra. 2001. Akuntansi Sektor Publik. Yogyakarta: Penerbit BPF, Universitas Gajah Mada.
- BPJS. 2019. Peraturan BPJS Kesehatan Nomor 7 Tahun 2019 Petunjuk Pelaksanaan Pembayaran Kapitasi Berbasis Kinerja Pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama. BPJS Kesehatan.
- BPK. 2021. Pendapat BPK Pengelolaan Atas Penyelenggaraan Program Jaminan Kesehatan Nasional.
- Cahyadi, N. K., Kastama, I. P. D., & Suarjana, N. 2023. *“Implementasi Kapitasi Berbasis Kinerja di Puskesmas II Jembrana”*. Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Dhyana Pura, Bali. Jurnal Kesehatan, Sains, Dan Teknologi, 2(01), 115-126.
- Candra, H. 2018. *“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sibatel Silangkitang Barata Telekomunikasi”*. Universitas Medan Area.
- Chairunnisah, Reni, Nuryadi Nuryadi, and Eri Witcahyo. 2014. *"Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pegawai dengan Kinerja Puskesmas di Kabupaten Jember"*. Pustaka Kesehatan 2.3: 445-452.
- Chen, S. T., & Haga, K. Y. A. 2022. The Influence of Differential Leadership And Proactive Personality On Employee In-Role Performance: An Integrated Model. Frontiers in Psychology, 13, 978495.

- Darmawan, A., Erni, K., Nofri, R. E., Susantara, W., & Realita, E. 2020. “*Kajian Capaian Indikator Kapitasi Berbasis Pemenuhan Komitmen Pelayanan (KBK) BPJS di FKTP Kota Jambi*”. *Jambi Medical Journal: Jurnal Kedokteran dan Kesehatan*, 8(1), 75-83
- Davi, M. 2016. “*Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Pemanfaatan Pelayanan Kesehatan Puskesmas Cibeureum Studi pada Keluarga Miskin Penerima Jaminan Kesehatan di Kecamatan Cibeureum Kota Tasikmalaya 2016*”. Skripsi. Fakultas Ilmu Kesehatan. Universitas Siliwangi tersedia dalam: <http://repositori.unsil.ac.id/834/6/12.%20BAB%20II.pdf>.
- Diantika, Debrina. 2021. “*Fungsi Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai Puskesmas*”. *HIGEIA (Journal of Public Health Research and Development)* 5.1: 121-132.
- Efendi. 2009. *Manajemen Pusat Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: Salemba.
- Estiningsih, E. 2018. “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja*”. *Mbia*, 17(2), 47-58.
- Faiza, H. 2018. “*Pelaksanaan Sistem KBK (Kapitasi Berbasis Komitmen Pelayanan) Jaminan Kesehatan Nasional di Puskesmas Glugur Darat Medan Tahun 2017*” (Doctoral dissertation).
- Farhasyah, F., 2022. “*Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Kerja Pada PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru*”. (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Riau).
- Farich, A. 2012. *Manajemen Pelayanan Kesehatan Masyarakat*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Faulina, A. C., Khoiri, A., & Herawati, Y. T. 2017. “*Kajian Pelaksanaan Sistem Rujukan Berjenjang dalam Program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) di UPT. Pelayanan Kesehatan Universitas Jember*”. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 12(2).
- Fauzi, W. N. A., Noviansah, A., & Mizaniya, M., Andrean, S., Ats-Tsaur, M. S. 2020. “*Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Lembaga Pendidikan Islam*”. *Al-Azkiya: Jurnal Pendidikan MI/SD*, 2(2), 61–72. <https://doi.org/10.36088/islamika.v3i1.900>.
- Fiedler, Fred E. 1967. *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw-Hill. Halaman 36. Page 2. 131.
- Gibson, J. L., John M. I., James H. D. Jr, Robert K. 2006. *Organization*. New york: Mc Graw Hill.
- Gusriani. (2018). “*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar*”. *Kesehatan Masyarakat*, 151(2), 143.

- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Harahap, Zainaro, et al. 2023. "*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Puskesmas Teladan Medan Tahun 2023*." Prepotif: *Jurnal Kesehatan Masyarakat* 7.1: 1573-1589.
- Hidayat. 2014. *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisis Data*. Salemba Medika, Jakarta.
- Hutabarat, I., Siagian, M., & Manalu, P. 2019. "*Hubungan Fungsi Kepemimpinan Kepala Puskesmas Dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kebun Lada Kecamatan Binjai*". *Jurnal Kesmas Dan Gizi (JKG)*, 2(1), 40-47.
- Idris, haerawati. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia Aplikasi Dalam Kesehatan*. Kencana. Jakarta.
- Kemendagri. 2018. *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah*.
- Kemenkes. 2014. *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat*.
- Kemenkes. 2019. *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2019 Tentang Standar Teknis Pemenuhan Mutu Pelayanan Dasar Pada Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan*.
- Kemenkes. 2022. *Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 6 Tahun 2022 tentang Penggunaan Jasa Pelayanan Kesehatan dan Dukungan Biaya Operasional Pelayanan Kesehatan dalam Pemanfaatan Dana Kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama Milik Pemerintah Daerah*.
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2020.
- Luthan, Fred, 2002. *Organizational Behavior*, Seven Edition, McGraw – Hill. Book. Co.
- M Arifki, Zainaro, and Nurhidayat Muhammad. "*Pengaruh kinerja petugas kesehatan pada tingkat kepuasan pasien*". *Holistik: Jurnal Kesehatan* 14.2 (2020): 187-194.
- Madlabana, C. Z., & Petersen, I. 2020. "*Performance Management in Primary Healthcare: Nurses' Experiences*". *Curationis*, 43(1), 1-11.
- Makatumpias, S., Gosal, T. R., & Pangemanan, S. E. 2017. "*Peran Kepala Puskesmas Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Di Kecamatan Kepulauan Marore Kabupaten Kepulauan Sangihe)*". *Jurnal Eksekutif*, 1(1).muri, Muchlas. 2005. *Perilaku Organisasi*, Gadjah Mada

University Press. Yogyakarta.

- Malayu S.P. Makmun, S., & Khoiriyah, M. 2020. "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT. Puskesmas Ambulu*". *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 19(2), 88-107. Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manalu, Gunawan. 2021. "*Analisis Pengaruh Status Kepegawaian Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*". *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(3), pp.292-299.
- Mandacan, Yansen, and Faizal Aco. 2021. "*Analisis Kinerja Pegawai Puskesmas Depok II Kecamatan Depok Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta*". *Jurnal Enersia Publika: Energi, Sosial, dan Administrasi Publik* 5.1: 330-341.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mansyur, Zulkifli, Andi Yusuf, and Muhammad Rifai. 2021. "*Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Puskesmas*". *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada* 10.2: 575-584.
- Medika. Fahmi, Zaky. 2021. "*Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di UPT. Puskesmas Karang Intan 1 Kabupaten Banjar Tahun 2021*". Diss. Universitas Islam Kalimantan Mab.
- Meri, Dilgu, Destria Efliani, and Muhammad Fauzan. 2022. "*Fungsi Manajemen Kepala Puskesmas dan Kinerja Pegawai Puskesmas*". *JKEP* 7.2: 243-253.
- Miftah Thoha, 1994, *Perilaku dalam Organisasi*, jilid I Edisi keenam, PT. Erlangga. Jakarta.
- Moekijat. 1992. *Latihan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. CV Mandar Maju. Bandung.
- Moekijat. 1995, *Manajemen Kepegawaian*. Cetakan ketujuh, CV Mandar Maju. Bandung.
- Moses, Melmambessy. 2012. "*Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Papua*". *Media Riset Bisnis & Manajemen* 12.1: 18-36.
- Musinguzi, C., Namale, L., Rutebemberwa, E., Dahal, A., Nahirya-Ntege, P., & Kekitiinwa, A. 2018. "*The relationship between leadership style and health*

- worker motivation, job satisfaction and teamwork in Uganda*". Journal of healthcare leadership, 21-32.
- Munawarah, S. H., Misnaniarti, M., & Isnurhadi, I. 2022. "*Analisis Faktor Pencapaian Indikator Kapitasi Berbasis Pemenuhan Komitmen Pelayanan (KBPKP) di Puskesmas Kota Palembang*". JUMANTIK (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan), 7(2), 159-167.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2002. *Pengembangan sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nugroho. 2014. *Pengaruh Pendidikan Terhadap Pertumbuhan Ekonomi*. Media Ekonomi Dan Manajemen, 29(2), 195–202.
- Nuraeni, Yayang Ayu. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Ciluluk." *Eks-Accuracy: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan* 1.2: 1-19.
- Nuriyah, Sinta, Nurul Qomariah, and Trias Setyowati. 2022. "Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 6.1: 14-31.
- Nursalam. 2017. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan* (4th ed). Jakarta: Salemba Medika.
- Nur, S. H. 2022. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Teluk Tiram Kota Banjarmasin Tahun 2021* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Pemerintah RI. 2014. *Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*.
- Pemerintah RI. 2020. *Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2020 Tentang Jenis Jabatan Yang Dapat Diisi Oleh Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja*
- Perrin, T. 2003. *Working Today: Understanding What Drives Employee Engagement* [the 2003 Towers Perrin Talent Report. Retrieved from towers perrin <http://www.towersperrin.com>.
- Pinheiro Zebral, L. 2017. "The influence of leadership and payment for performance on individual performance. *Journal of Applied Leadership and Management*". 5, 76-89.

- Potter PA & Perry AG. 2010. *Fundamental of Nursing: Fundamental Keperawatan*. Edisi 7. Jakarta: Salemba Medika.
- Pujiarti, P., & Idealistiana, L. 2023. “*Pengaruh Lama Kerja Dan Beban Kerja Perawat Terhadap Burnout*”. *Jurnal Ilmiah Keperawatan (Scientific Journal of Nursing)*, 9(4), 354-360.
- Purwanto, Agus, et al. 2020. “*Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas*”. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat* 9.01: 19-27.
- Puspaeni, P. I., Kurniati, D. P. Y., & Indrayathi, P. A. 2019. “*Persepsi Peserta BPJS Kesehatan Terhadap Proglam Pengelolaan Penyakit Kronis di Puskesmas I Denpasar Barat dan Puskesmas II Denpasar Timur*”. *Arch. COMMUNITY Heal*, 6(1), 25.
- Putra, Dicky Permana, et al. 2024. *Buku Saku Implementasi KBK (Kapitasi Berbasis Kinerja) BPJS Kesehatan*.
- Putri Andiany, P. 2017. “*Pengaruh Kompensasi Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Danny Property Bandung*”. (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- R. J. House. 1971. A Path-Goal Theory of Leader Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, September 1971, pp. 321–338.
- Rencana Kerja Dinas Kesehatan Kota Palembang tahun 2022.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik*. Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks. Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen P. and Judge, T.A. 2011 *Organizational Behavior (Perilaku Organisasi)*. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012). *Management*, Eleventh Edition. (United States of America: Pearson Education Limited). Page 4. 137.
- Safitri, R. A., Chotimah, I., & Pujiati, S. 2021. “*Faktor-Faktor Tingginya Angka Rujukan di Puskesmas Sukatani Kota Depok Tahun 2018*”. *Promotor*, 4 (4), 369.
- Santoso, S.2001. “*Statistik Non Parametrik*”. Alex Media Komputindo, Jakarta.
- Sari, R. P. 2016. “*Pengaruh Insentif, Masa Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*”. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(8).

- Sasongko, N. A., Zaika, Y., & Suharyanto, A. 2017. "*Pengaruh Faktor Internal Dan Eksternal Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Pabrik Kontruksi Beton*". *Rekayasa Sipil*, 11(3), 220-227.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen*. Pegawai Negeri Sipil. Rafika Aditama. Bandung.
- Setiawan, K. A., & Mujiati, N. W. 2016. "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung*". (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Siahaan, Dewi Pratiwi, dan Rahmad Alyakin Dachi. 2022. "*Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Sigompul Kecamatan Lintongnihuta Kabupaten Humbang Hasundutan Tahun 2021*". *Journal of Healthcare Technology and Medicine* 7.2.
- Sianturi, Rema Santy, and Hartono Hartono. 2019. "*Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai di Puskesmas Rantang Medan Petisah*". *Jurnal Kesehatan Global* 2.3: 150-157.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Edisi Pertama. Cetakan Ke-1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sumantri, Ilham Heru. 2015. "*Kinerja Pegawai Puskesmas dalam Pelayanan Kesehatan Masyarakat di Puskesmas Rawat Inap Kelurahan Makroman Kecamatan Sambutan Kota Samarinda*". *Jurnal Ilmu Pemerintahan* 3.1 (2015): 201-211.
- Surya, R. F., Lestari, Y., & Kasra, K. 2024. "*The Relationship Between Work Attitude And Leadership With The Performance Of Health Workers At Public Health Center In Pariaman City*". *Quality: Jurnal Kesehatan*, 18(1), 39-44.
- Susanto, Eko. 2018. "*Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja Dan Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir*". *Derivatif: Jurnal Manajemen* 12.2.
- Syamsuar, Ginanjar. 2020. *Modul Workshop Statistika (EKM235): Analisis Data Non-Parametrik*, STIE Indonesia Jakarta, <http://repository.stei.ac.id/6424/>
- Teguh, Triyanto. 2014. *Pengantar Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Timpe, A Dale. 1992. *Kinerja*, Jakarta: PT. Gramedia.

- Tinofirei, C. (2011). *The Unique Factors Affecting Employee Performance In Non Profit Organisations* (Vol. 7). University Of South Africa.
- Tyssen, Theodore. 2011. *Bisnis dan Manajemen Buku Petunjuk Bagi Manajer Pemula*. Jakarta.
- Wardani, Ratih Kusuma. 2019. "*Pengaruh Kinerja Pelayanan Dan Mutu Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien di Puskesmas Gunung Sugih*". *Jurnal Simplex* 2.3.
- Wijaksono, Armanto. 2013. *Akuntansi Biaya*. Edisi Revisi, cetakan pertama. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Wulansari, Galuh, and Bambang Wahyono. 2022. "*Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Sragen Pada Masa Pandemi Covid-19*". *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)* 10.1: 6-11.
- Yusup, I., Tahir, A., & Abdussamad, Z. 2023. "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo*". *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(8), 3544-3561.
- Zafar, S. V., & Sudiardhita, B. M. 2022. "*Reward and Compensation Management on Performance of Health Care Workers in India*". *Journal of Human Resource & Leadership*, 6(4), 1-10.