

## HUBUNGAN PENEMPATAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS BANGKIR KECAMATAN DAMPAL SELATAN KABUPATEN TOLITOLI

Dery Satriawan<sup>1\*</sup>, Jamaluddin Sakung<sup>2</sup>, Sudirman<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, FKM, Untad

<sup>2</sup>Bagian Kimia, FKIP, Universitas Tadulako

<sup>3</sup>Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, FKM, Universitas Muhammadiyah Palu

\*Email : dhery.wi@gmail.com

### ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi. Terutama kinerja pegawai yang bekerja di instansi kesehatan yang menyangkut pelayanan kesehatan masyarakat Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor kualitas dan kuantitas kerja pegawai dan faktor lingkungan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan penempatan kerja dengan kinerja pegawai di Bangkir Kecamatan Dampal Selatan Kabupaten Tolitoli. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian analitik dengan menggunakan pendekatan *Cross Sectional Study* dimana data yang menyangkut data variabel independen dan variabel dependen akan dikumpulkan dalam waktu yang bersamaan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 pegawai yang merupakan jumlah keseluruhan dari populasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara pengetahuan dan kemampuan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Bangkir Kecamatan Dampal Selatan Kabupaten Tolitoli dengan nilai  $p < 0.05$  (Pengetahuan (0.000) dan Kemampuan (0.000)). Diharapkan bagi pihak instansi terkait Puskesmas Bangkir Kecamatan Dampal Selatan Kabupaten Tolitoli diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai agar pelayanan kesehatan masyarakat di Puskesmas Bangkir lebih baik.

**Kata Kunci : Kinerja, Pengetahuan, dan Kemampuan**

### ABSTRACT

*Employee performance is the result of work in the quality and quantity achieved by someone in an organization. Especially the performance of employees who work in health institutions concerning public health services The factors that influence employee performance are factors of quality and quantity of employee work and environmental factors of the organization. This study aims to determine the relationship between work placement and employee performance in Bangkir, South Dampal District, Tolitoli Regency. This type of research is a type of analytical research using the Cross Sectional Study approach where data relating to data on independent variables and dependent variables will be collected at the same time. The number of samples in this study were 53 employees which constituted the total number of the population. The results showed that there was a significant relationship between knowledge and ability and employee performance at Bangkir Health Center, South Dampal District, Tolitoli District with a value of  $p < 0.05$  (Knowledge (0,000) and Ability (0,000)). It is expected that the relevant agencies of Bangkir Health Center, South Dampal Subdistrict, Tolitoli Regency are expected to be able to improve employee performance so that public health services at Bangkir Health Center are better.*

**Keywords : Employee Performance, Knowledge, and Ability**

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang unik baik fisik ataupun psikis. Dalam keadaan biasa manusia hanya menggunakan sebagian kecil dari kemampuannya karena sebenarnya kemampuan manusia itu sangat luas. Apabila sumber daya manusia itu di kembangkan kualitasnya, mereka akan mempunyai pengaruh pada perubahan pengetahuan, perubahan sikap, perubahan kemampuan, perubahan tingkah laku individu dan perubahan tingkah laku kelompok. Apabila hal ini terjadi maka akan sangat mendorong tercapai tujuan organisasi maupun tujuan individu secara optimal.<sup>1</sup>

Sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembang, pemelihara dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan guna meningkatkan produktivitas serta efektivitas dan efisiensi di dalam penggunaan sumber daya manusia. Sehingga apa yang menjadi tujuan dari organisasi akan dapat tercapai sebagaimana mestinya.<sup>2</sup>

Dalam era persaingan suatu organisasi memiliki kemampuan dalam berbagai macam aspek dan merumuskan strategi dalam menghadapi perubahan yang terjadi di organisasi baik itu organisasi bisnis pemerintah dan organisasi lainnya diharapkan akan menjadi tujuan. Tercapainya tujuan organisasi akan tergantung pada bagaimana Sumber daya manusia yang ada didalam organisasi tersebut dapat mengembangkan kemampuan baik dibidang managerial, hubungan antarmanusia maupun teknis operasional. Berbicara tentang pelaksanaan tugas ini, maka peranan prestasi kerja adalah sangat menentukan kualitas seseorang Pegawai dalam suatu perusahaan/ organisasi. Sumber daya yang penting dari suatu organisasi adalah pekerjaannya. Pekerjaan

merupakan sumber daya yang kaya dan siap digunakan. Dari semua harta kekayaan, maka sumber daya manusia adalah satu-satunya harta yang besar potensinya bagi tingkat produktivitasnya.<sup>3</sup>

Ketepatan penempatan pegawai dan tingkat pendidikan tidak hanya diwajibkan tetapi juga diharuskan, dari data pencapaian kinerja di masing-masing Puskesmas yang ada di Indonesia belum mencapai atau 65 % masih rendahnya kinerja pegawai dikarenakan penempatan pegawai tidak sesuai dengan tingkat pendidikan sehingga berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai.<sup>4</sup>

Penempatan harus didasarkan pada *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip "*The right man on the right place and the right man behind the job*". Hal ini akan membawa suatu instansi kepada hasil kerja yang optimal karena terdapat adanya korelasi positif antara penempatan pegawai dengan peningkatan produktifitas kerja.<sup>5</sup> Sedangkan menurut peneliti lain mengatakan bahwa penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.<sup>6</sup>

Penempatan suatu pegawai dalam suatu pekerjaan harus sesuai dengan profesi yang dimilikinya karena sangat menyangkut dengan kinerja yang akan dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.<sup>7</sup>

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Grace Yunita (2012) merupakan mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado dengan judul hubungan penempatan kerja dan kemampuan

kerja terhadap kinerja pegawai kesehatan di Puskesmas Tungoi Kecamatan Lolayan Kota Manado. Hasil penelitian yang dihasilkan bahwa ada hubungan penempatan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.<sup>8</sup>

Dilihat dari latar belakang yang telah dikemukakan bahwa efektivitas pelayanan di Puskesmas sangat penting karena puskesmas sebagai instansi yang berada di tingkat kecamatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan dasar bagi masyarakat harus di topang dengan kinerja yang tinggi.

Faktor sangat penting dalam menentukan keberhasilan kinerja di Puskesmas yaitu faktor internal (kemampuan pegawai, pengetahuan, pendidikan pegawai, sikap, kepuasan kerja dalam melaksanakan tugas, motivasi dalam bekerja maupun faktor eksternal (lingkungan kerja pegawai, organisasi maupun pimpinan pegawai yang bersangkutan) yang merupakan indikator menentu keberhasilan hasil, kerja.<sup>9</sup>

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di Puskesmas Bangkir Kecamatan Dampal Selatan Kabupaten Tolitoli, peneliti mencatat permasalahan yang didapatkan yaitu ketidaksesuaian penempatan pegawai berdasarkan kemampuan dan pengetahuan serta keahliannya, adanya pegawai merasa tidak mampu mengoperasikan komputer dikarenakan lebih dominan mempelajari ilmu

kebidanan atau ilmu kesehatan lainnya sehingga mereka merasa kurang memahami apabila mengoperasikan komputer, ketidakdisiplinan pegawai atau kurang bertanggung jawab tugas yang diberikan sehingga berpengaruh terhadap kinerja atau hasil kerja atau program kerja puskesmas tidak berjalan dengan maksimal.<sup>10</sup> Adapun data jumlah keseluruhan tenaga kesehatan berdasarkan penempatan pegawai yang ada di Puskesmas Bangkir Kecamatan Dampal Selatan Kabupaten Tolitoli berjumlah 53 orang pegawai.<sup>11</sup>

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis ingin meneliti tentang Hubungan Penempatan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Bangkir Kecamatan Dampal Selatan Kabupaten Tolitoli

**BAHAN DAN CARA**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian analitik dengan menggunakan pendekatan *Cross Sectional* yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.<sup>12</sup>

Sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Puskesmas Bangkir Kecamatan Dampal Selatan Kabupaten Tolitoli berjumlah 53 pegawai (Total Populasi).

**HASIL**

**Tabel 1 Hubungan Penempatan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Bangkir Kecamatan Dampal Selatan Kabupaten Tolitoli**

Variabel	Kinerja Pegawai				Jumlah		p Value	OR
	Tidak Baik		Baik					
	n	%	n	%	n	%		
Pengetahuan								
Rendah	16	72,7	6	27,3	22	100	0,000	38,667
Tinggi	2	6,5	29	93,5	31	100		
Kemampuan								
Tidak Mampu	15	60,0	10	40,0	25	100	0,000	12.500
Mampu	3	10,7	25	89,3	28	100		

Sumber : Data Primer Tahun 2017

## PEMBAHASAN

### Pengetahuan

Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa, responden yang pengetahuan tinggi lebih banyak dibandingkan dengan responden yang pengetahuan rendah. Dimana responden yang pengetahuan tinggi sebanyak 31 responden (58,5%) dan responden tingkat pendidikan yang tidak sesuai sebanyak 22 responden (41,5%).

Hasil analisis bivariat yang menggunakan uji statistik *Chi Square* menunjukkan bahwa, ada hubungan bermakna antara pengetahuan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Bangkir Kecamatan Dampal Selatan Kabupaten Tolitoli dengan nilai  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ).

Menurut peneliti bahwa pengetahuan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan kenyataan saat peneliti melakukan penelitian di Puskesmas Bangkir bahwa selain memiliki wawasan yang luas juga pengalaman praktek kerja itu sangat membantu pegawai atau pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang direncanakan organisasi dan sebaliknya pengetahuan rendah sangat minim wawasan yang dimiliki responden/pegawai. Sehingga peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa semakin tinggi wawasan pegawai dari pengetahuan yang dimiliki maka semakin baik hasil kerja yang didapatkan dalam suatu organisasi. Dengan demikian pengetahuan memiliki hubungan dengan kinerja pegawai.

Pengetahuan pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka sangat membantu seseorang khususnya pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi untuk menyelesaikan pekerjaan dalam bekerja karena memiliki wawasan yang lebih dibandingkan dengan pengetahuan rendah.<sup>13</sup>

Seseorang yang berpengetahuan luas akan mempunyai kinerja yang baik terhadap pekerjaannya. Hal ini dikarenakan semakin rajin seseorang dalam belajar, maka akan semakin banyak ilmu yang akan dia dapatkan, sehingga kinerjanya pun akan meningkat.<sup>14</sup>

Kinerja pegawai atau hasil kerja sangat besar kaitannya dengan wawasan yang dimiliki oleh seorang pegawai atau petugas kesehatan, pendidikan yang didapatkan selama dibangku kuliah menjadi dasar serta pengalaman yang akan diaplikasikan di tempat kerjanya, sehingga memperoleh hasil kerja yang baik dan diinginkan instansi yang terkait.<sup>15</sup>

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarto (2012) dalam penelitian tentang studi ilmu manajemen, yang menyatakan bahwa ada hubungan antara pengetahuan dengan kinerja Pegawai di bank mandiri Kota Kediri  $p = 0,010$  ( $p < 0.05$ ). Hasil pengamatan yang dilakukan peneliti bahwa penerimaan pegawai di bank mandiri itu tingkat pendidikan SMA (setara), Diploma dan Sarjana. Sehingga peneliti ingin mengamati kinerja yang dihasilkan dalam suatu perusahaan berdasarkan pengetahuan dan pendidikan serta pengalaman.<sup>16</sup>

### Kemampuan

Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa, responden dengan kemampuan kerja yang menjawab mampu lebih banyak dibandingkan dengan kemampuan kerja menjawab tidak mampu. Dimana responden dengan kemampuan kerja yang menjawab mampu sebanyak 28 responden (52,8%) dan responden dengan kemampuan kerja yang menjawab tidak mampu sebanyak 25 responden (47,2%).

Hasil analisis bivariat yang menggunakan uji statistik *Chi Square* menunjukkan bahwa, ada hubungan bermakna antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai di Bangkir Kecamatan Dampal

Selatan Kabupaten Tolitoli dengan nilai  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ).

Kemampuan kerja terdapat tiga unsur, yaitu : unsur kecakapan, unsur fisik, unsur mental. Agar unsur ini saling menunjang maka ketiganya dalam gabungan secara serasi menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan persyaratan kerja sehingga kemampuan pegawai akan menentukan kinerja organisasi. Dalam penelitian mengenai kemampuan kerja pegawai Puskesmas Bangkir sebagian besar memiliki kemampuan kerja yang baik terhadap kinerja organisasi. Walaupun masih ada pegawai yang menjawab tidak mampu hal ini terlihat dalam jawaban yang ada pada pernyataan dikuesioner dimana sebagian besar menjawab tidak mampu untuk pernyataan nomor 2, 3 dan 5 tentang mengoperasikan peralatan kantor, kurang keterampilan dalam bekerja dan tidak mampu menyelesaikan suatu masalah dalam bekerja.

Menurut peneliti bahwa kemampuan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan kenyataan saat peneliti melakukan penelitian di Puskesmas Bangkir Kecamatan Dampal Selatan, bahwa kemampuan kerja pegawai yang masih minim dikarenakan kurangnya pengalaman yang didapatkan selama menempuh pendidikan sehingga membutuhkan waktu lama untuk menyesuaikan pekerjaan yang ada di puskesmas misalkan salah satu pernyataan dalam kuesioner tentang pengoperasian komputer dan didapatkan dari jawaban responden ternyata sebagian besar pegawai dengan jujur menjawab belum terlalu mengerti cara mengoperasikan komputer sehingga laporan kerja kadang terjadi keterlambatan, Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa semakin tinggi kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin

tinggi kinerja yang didapatkan. Dengan demikian kemampuan kerja ada hubungan dengan kinerja pegawai.

Kemampuan merupakan faktor yang bisa meningkatkan dan atau menurunkan kinerja pegawai. Sebagaimana dikemukakan oleh Winardoyo (2011) bahwa “yang paling penting dalam kinerja pegawai adalah motivasi dan kemampuan pekerja”. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Nenny Anggraeni (2013) bahwa Kemampuan (kompetensi) akan mudah berpengaruh positif dalam pencapaian tingkat kinerja tinggi didukung oleh motivasi kerja yang tinggi. Dorongan atau motivasi untuk melaksanakan pekerjaan akan muncul apabila pekerjaan yang dikerjakannya dirasa-kan mempunyai nilai atau berarti oleh para pegawai dalam suatu perusahaan. Hal ini sudah barang tentu berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan. Tuntutan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut merupakan tenaga yang mendorong untuk melaksanakan pekerjaan dengan prestasi kerja yang lebih baik.

Kemampuan kerja sangat berpengaruh dengan kinerja pegawai, kemampuan seseorang diukur dari pengalaman, pendidikan dan usia pegawai selama bekerja.<sup>4</sup>

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Artika Bina (2011) alumni mahasiswa dari Universitas Diponegoro Surabaya Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Jurusan administrasi publik ilmu sosial dan politik yang menyatakan bahwa ada hubungan antara kemampuan kerja dengan kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan  $p = 0,000$  ( $p < 0.05$ ). Dari hasil penelitian ini disarankan agar dilakukan pengkajian lebih lanjut terhadap variable-variabel lain yang mungkin akan mempengaruhi kinerja pegawai misalnya disiplin kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi.

## KESIMPULAN

Dari uraian di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada hubungan bermakna antara pengetahuan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Bangkir Kecamatan Dampal Selatan Kabupaten Tolitoli dengan nilai  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ).
2. Ada hubungan bermakna antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Bangkir Kecamatan Dampal Selatan Kabupaten Tolitoli dengan nilai  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ).

## SARAN

Dari uraian tersebut diatas dapat disampaikan beberapa saran antara lain:

1. Bagi Institusi

Diharapkan pihak puskesmas memberikan informasi kepada pegawai tentang hubungan penempatan kerja berdasarkan kemampuan kerja dan tingkat pendidikan dengan kinerja pegawai, guna meningkatkan kualitas pegawai dalam hal kemampuan fisik, mental dan kecakapan serta tingkat pendidikan yang memberikan wawasan yang lebih luas sehingga menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi.

2. Bagi Instansi

Diharapkan Kiranya dapat melakukan bimbingan yang maksimal kepada mahasiswa, dengan harapan mahasiswa mampu mengaplikasikan ilmu yang diperolehnya kepada masyarakat guna meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan agar dapat melakukan penelitian lebih lanjut tentang penempatan kerja terhadap kinerja pegawai dengan variabel yang lebih menarik.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat (SKM) di Universitas Tadulako, yang mana penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan baik dari segi materi penulisan maupun tata bahasa. Untuk itu melalui kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat Bapak Dr. H. Jamaluddin Sakung, SKM, M.Kes., Dosen Pembimbing I dan Bapak Sudirman, SKM, M.Kes., Dosen Pembimbing II yang rela meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan, motivasi petunjuk dan arahan bagi penulis.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Anita J. 2013. Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen* Vol.1, No.2, November 2013.
2. Hamzah, 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
3. Sumaryadi, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Binarupa. Jakarta.
4. Runtuwene Patricia, 2016. Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol. 2, No. 2
5. Hasibuan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
6. Widyastuti, Fani. 2015. Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Unversitas Islam Bandung*. Vol. 1, No. 2
7. Riyadi, 2010. *Kualitas Sumber Daya Manusia*. Golden Terayon Press. Jakarta.
8. Grace Yunita (2012) Skripsi "Hubungan penempatan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja petugas kesehatan di Puskemas Tungoi Kecamatan Lolayan Kota

- Manado". Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado. Manado.
9. Tiara, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik. Graha Ilmu. Yogyakarta.
  10. Sedarmayanti, Fitriani. 2011. Manajemen dan Sumber Daya Manusia Dalam Dunia Kerja. Jakarta : Elex Media Komputindo.
  11. Yamin, M. 2016. Data Porfil Puskesmas Bangkir Kecamatan Dampal Selatan Kabupaten Tolitoli. Tolitoli.
  12. Notoatmodjo, 2012. Metodologi Penelitian. Rhineka Cipta. Jakarta.
  13. Rusli, S. 2008. Analisis Pengaruh Penempatan Pegawai Berbasis Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Perhubungan Pemkab Bogor). Skripsi.
  14. Hamyatri, 2012. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dosen dalam pelaksanaan proses pembelajaran di akademi keperawatan Sapta karya Palembang. Jurnal Administrasi Publik. Vol 2. No. 2 Hal. 65.
  15. Rudianto, 2011. Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Terhadap Kinerja Perawat Dalam Penatalaksanaan Kasus Flu Burung Di RSUP H. Adam Malik.
  16. Sunarto, 2012. Pengaruh Rekrutmen, Penempatan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (studi pada PT. Taman Wisata Candi Borobudur Prambanan Ratu Boko). Jurnal Manajemen Bisnis dan Publik, 1(1): h:17-30.
  17. Winardoyo, 2011. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paloma Citra International Surakarta. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis. Vol. 2, No. 2.
  18. Anggraeni, 2013. Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik) Jurnal Administrasi Publik. Universitas Brawijaya. Malang. Vol. No. 5
  19. Bina Artika, 2011. Hubungan Pengetahuan, Sikap dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan. Skripsi. Adminis-trasi Publik Ilmu Sosial dan Politik. UnDip. Surabaya.