

## FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PUSKESMAS DAHLIA

**Nur Qamariyah**

Universitas Indonesia Timur Makassar

**Nursyamsiyah**

Universitas Indonesia Timur Makassar

Alamat: Jalan Abdur Kadir, Makassar

Korespondensi penulis: [nurqamariyah.abidin@gmail.com](mailto:nurqamariyah.abidin@gmail.com)

**Abstract.** *In today's human civilization, all aspects of life cannot be separated from organization, because by nature humans are social creatures who tend to always live in society. This is seen well in household life, social organizations, especially when someone enters the world of work. This person will interact and become part of the organization where he works. This research aims to determine the relationship between leadership style and employee performance, work environment, work communication, and employee job satisfaction at the Dahlia Community Health Center, Makassar City. The type of research used is the Observation method with a Cross Sectional Study design. The sampling technique in this research is Exchautive Sampling Technique (total sample). Data analysis using the chi square test. The research results show that there is a relationship between employee performance and leadership style. There is a relationship between the work environment and leadership style. There is no relationship between communication and leadership style. There is a relationship between job satisfaction and leadership style. The conclusion of this research is that employee performance, work environment, and job satisfaction are related to leadership style, while work communication is not related to leadership style.*

**Keywords:** *Leadership Style, Employee Performance, Environment, Work, Work Communication, Job Satisfaction*

**Abstrak.** Dalam peradaban manusia sekarang ini segala aspek kehidupan tidak lepas dari berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik di dalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, terlebih pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, lingkungan kerja, komunikasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan di Puskesmas Dahlia Kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode Observasi dengan rancangan Cross Sectional Study. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Teknik Exchautive Sampling (total sampel). Data analisis dengan menggunakan uji chi square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ada hubungan antara kinerja pegawai terhadap gaya kepemimpinan. Ada hubungan anatara lingkungan kerja terhadap gaya kepemimpinan. Tidak Ada hubungan antara komunikasi terhadap gaya kepemimpinan. Ada hubungan anatara kepuasan kerja terhadap gaya kepemimpinan. Kesimpulan penelitian ini bahwa kinerja karyawan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berhubungan dengan gaya kepemimpinan sedangkan komunikasi kerja tidak berhubungan dengan gaya kepemimpinan.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Lingkungan, Kerja, Komunikasi kerja, Kepuasan Kerja

### LATAR BELAKANG

Dalam peradaban manusia sekarang ini segala aspek kehidupan tidak lepas dari berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik di dalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, terlebih pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang

tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja. Organisasi adalah unit sosial yang dengan sengaja dikelola, terdiri atas dua orang atau lebih, yang berfungsi secara relative terus-menerus untuk mencapai satu sasaran atau serangkaian sasaran bersama. (Bryan, 2014)

Kepemimpinan kadangkala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan, ada juga mengartikan suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama, lebih jauh lagi George R. Terry merumuskan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. (Miftah Thoha, 2015). Pemimpin merupakan agen perubahan (*agent of changes*), yaitu orang yang mampu merubah seseorang dengan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu, seperti mempengaruhi karyawan atau bawahan. Perubahan tersebut dilakukan dengan menggunakan gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah ketrampilan yang sangat diperlukan oleh setiap manajer untuk dapat mengarahkan pegawai agar berkinerja secara optimal. Kegagalan manajer membentuk teamwork akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, Situasional, Pelayanan dan Autentik memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi yang diwujudkan dengan adanya peningkatan kinerja dan komitmen dari bawahannya. Pemimpin dengan gaya kepemimpinannya harus memperhatikan sikap bawahannya terhadap pekerjaan yang akan diselesaikan, karena akan berpengaruh terhadap produktifitas dari pekerjaan itu sendiri. (Lidya, 2013).

Tanpa pemimpin, hubungan antara individu dengan tujuan organisasi akan menjadi lemah. menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin atau seorang manajer dalam suatu organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah/semangat kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Hal ini merupakan faktor manusia yang mengikat suatu kelompok untuk bersama-sama dan mendorong terhadap tujuan. Pernyataan-pernyataan yang dinyatakan oleh para ahli tersebut memperkuat bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan semangat kerja itu ada. Bagaimana seorang pemimpin dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat dan efektif dapat mempengaruhi bawahannya sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai secara maksimal. (Bryan, 2014).

Di Indonesia khususnya banyak potensi yang mulai bermuculan terutama dari generasi mudanya. Dalam usaha menyiapkan tenaga kepemimpinan yang muda-muda, diperlukan adanya latihan kepemimpinan di dalam konteks kepemimpinan yang berkepribadian Indonesia,

berlandaskan Pancasila dan UUD 1945 sebagai panutan. Agar mampu melaksanakan kewajiban, pemimpin harus dapat menjaga kewibawaan. Dia harus memiliki kelebihan-kelebihan tertentu dibanding dengan kualitas orang-orang tertentu yang dipimpinnya. Kelebihan ini terutama meliputi segi teknis, moral, dan semangat juangnya. Selanjutnya, di alam kemerdekaan dan pembangunan sekarang, berhasilnya pembangunan nasional sangat bergantung pada ikut sertanya seluruh rakyat Indonesia yang memiliki sikap, mental, tekad, semangat, ketaatan dan kedisiplinan nasional dalam menjalankan tugas kewajibannya. Untuk hal ini perlu dibangkitkan motivasi membangun di kalangan masyarakat luas, dan motivasi pengorbanan pengabdian pada unsur kepemimpinan (lokal, regional maupun nasional).

Sebab keteladanan yang utama atas dasar pengorbanan dan pengabdian pada kepentingan rakyat banyak maka segenap rakyat kecil akan rela berperan serta dalam usaha pembangunan. Marilah kita bekaca kembali kepada peristiwa sebelum kemerdekaan, ketika semua rakyat Indonesia masih terjajah munculah semangat kebersamaan senasib dan seperjuangan yang membuat rakyat Indonesia mulai bangkit dan akhirnya mampu memeriahkan kemerdekaannya. Dengan demikian, dalam era yang berbeda ini yaitu era pembangunan diperlukan tipe kepemimpinan stimulator dan dinamisator untuk menggairahkan semangat pembangunan di segala bidang kehidupan. (Makalah, Safarni, 2012).

Dalam hal ini Walikota Makassar mempunyai tugas penting dalam menjalankan roda organisasi sekaligus roda pemerintahan, yang sangat diharapkan menggunakan gaya kepemimpinan yang efektif dalam melaksanakan tanggung jawab dan kewajiban yang akan dihadapi sebagai aparatur negara dalam menjalankan pelayanan publik, sehingga sangat diharapkan adanya kapasitas yang memadai, integritas, dan komitmen serta kelebihan-kelebihan khusus dalam menggerakkan potensi sumber daya manusia yang dia pimpin. Salah satu pendukung terciptanya etos kerja yang tinggi adalah peran pemimpin yang mampu menampilkan kepemimpinan yang baik dan tepat. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh Walikota Makassar sangat menentukan kemajuan dan keberhasilan dalam menjalankan dan memimpin pemerintahan. Untuk mencapai yang telah ditetapkan diperlukan adanya sosok pemimpin yang didukung oleh pegawai atau porsenil pelaksana kegiatan dan motor penggerak keberhasilan pelaksanaan tugas pokok organisasi dalam mencapai tujuan, karena dalam suatu organisasi selalu terdapat rangkaian hirarki, dengan pembatasan wewenang dan tugas masing-masing. Dan selalu terdapat dinamika atasan dan bawahan yang saling berhubungan serta melakukan kerjasama dalam usaha pencapaian tujuan. Tidak disiplin pegawai menjadi salah satu faktor buruknya pelayanan yang diberikan oleh aparatur pemerintah di Balai Kota Makassar dan hal ini menjadi isu yang sangat cepat menyebar di kalangan masyarakat,

berdasarkan yang di tulis di salah satu media elektronik Antaranews.com dan Berita Kota Makassar.com tanggal 22 Juli 2015 mengemukakan bahwa Walikota melakukan SIDAK pasca lebaran masih ada Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tenaga Honorer yang belum masuk kerja atau membolos di hari pertama masuk kerja yang berjumlah 252 Orang, dan Pegawai yang terbanyak berada ruang lingkup sekretariat pemkot Kota Makassar berjumlah 163 Orang. (Rezky, 2015).

Sumber daya kesehatan merupakan tatanan yang menghimpun berbagai upaya perencanaan, pendidikan, dan pelatihan, serta pendayagunaan tenaga kesehatan secara terpadu dan saling mendukung guna mencapai derajat kesehatan masyarakat setinggi-tingginya. Tenaga kesehatan adalah semua orang yang bekerja secara aktif dan profesional di bidang kesehatan, berpendidikan formal kesehatan atau tidak, yang untuk jenis tertentu memerlukan upaya kesehatan. Salah satu faktor pendukung upaya pembangunan kesehatan dapat berdaya guna dan berhasil guna bila kebutuhan sumber daya kesehatan dapat terpenuhi yang diharapkan dapat meningkatkan derajat kesehatan. Dalam bab ini, gambaran mengenai situasi sumber daya kesehatan dikelompokkan ke dalam sajian data dan informasi mengenai sarana kesehatan, tenaga kesehatan dan pembiayaan kesehatan sarana Kesehatan yang diuraikan pada bagian ini meliputi tentang sarana kesehatan di antaranya puskesmas, Rumah Sakit, sarana produksi dan distribusi farmasi dan alat kesehatan, sarana Upaya Kesehatan Bersumberdaya Masyarakat (UKBM), institusi pendidikan tenaga kesehatan serta pembiayaan kesehatan. (Profil Dinas Kesehatan Prov, Sulsel, 2015).

Tipe kepemimpinan demokratis yang diterapkan oleh Puskesmas Dahlia makassar dalam proses kegiatan pengawasan dapat memberikan efek positif terhadap kinerja para bawahannya sebab hal tersebut sangat memungkinkan para pegawai untuk lebih bekerja maksimal lagi sebab dalam proses pengawasan mereka pun dilibatkan sehingga mereka secara langsung dapat mengetahui kekurangan-kekurangan apa saja yang mereka miliki sehingga menyebabkan pekerjaan mereka menjadi kurang maksimal dan secara bersama-sama mencari upaya solusi untuk mengatasi masalah tersebut.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerja sama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan mereka kepemimpinan dapat juga di artikan sebagai

kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama.

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok. Kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang sedemikian rupa untuk memperoleh kepatuhan, kepercayaan, respek, dan kerjasama secara royal untuk menyelesaikan tugas.

Gaya kepemimpinan merupakan cara memimpin perusahaan agar proses kerja perusahaan dapat efektif dan berjalan dengan baik. gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian tersendiri yang unik dan khas, sehingga tingkah laku dan gayanyalah yang membedakan dirinya dengan orang lain, oleh karena itu dapat diartikan disini bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi orang lain yaitu karyawan atau bawahan. Pemimpin merupakan agen perubahan yaitu orang yang mampu merubah seseorang dengan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu, seperti mempengaruhi karyawan atau bawahan. Perubahan tersebut dilakukan dengan menggunakan gaya kepemimpinan. (Ahmad Fauzen, 2014).

### **Motivasi Kerja**

Istilah Motivasi (Motivation) berasal dari bahasa latin, yaitu 'movere' yang artinya menggerakkan '(to move). Gray (dalam Winardi, 2011). Mendefinisikan motivasi sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistence dalam hal melaksanakan tugas.

Seseorang yang termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi tempat seseorang bekerja. seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. konsep motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam study tentang kinerja kerja individual. motivasi merupakan sebuah determinan penting kinerja individual.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi - fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Istilah kinerja juga dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran alat fungsi-fungsi manajemen (Produk, Keuangan, Pemasaran),

atau keluaran seorang karyawan. orang awam sering mengacaukan istilah produktifitas, kinerja. istilah produktifitas berasal dari kata Produk yang berarti barang atau jasa.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan yang hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang di kerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Saydam (2000) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Lewa dan Subono 2005 bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan.

### **Komunikasi Kerja**

Komunikasi seacara etimologis berasal dari bahasa Latin cuman, sebuah kata depan artinya dengan atau bersama dengan dan kata units, sebuah kata bilangan yang berarti satu. Dua kata tersebut membentuk benda communion, yang dalam bahasa inggris di sebut dengan communion, artinya kebersamaan persatuan, persukutuan gabungan, pergaulan atau hubungan. kegiatan ber-communion communicate, yang berarti membagi sesuatu dengan seseorang, tukar-menukar membicarakan sesuatu dengan orang, memberitahukan sesuatu kepada seseorang , bercakap-cakap,pertukaran pikiran atau hubungan (Aril Yusuf, 2016 )

Komunikasi secara morfologis berasal dari bahasa latin yaitu *communis* atau *communicate*, yang berarti pemberitahuan pemberian bagian (dalam sesuatu), dan pertukaran tempat pembicara mengharapkan pertimbangan atau jawaban dari pendengarannya. Berkomunikasi berarti berusaha untuk mencapai kesamaan makna atau kesamaan arti (*Commonness*), melalui komunikasi yang berarti seseorang mencoba membagi informasi, gagasan, atau sikap dengan pihak lain agar di peroleh persepsi yang sama.

### **Kepuasan Kerja**

Setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja . kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh manajer, sehingga seseorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja , hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya.

### **Beban Kerja**

Beban kerja menurut Meshkati dalam Hariyati, (2011) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri. Kebutuhan SDM (sumber daya manusia) dapat dihitung dengan mengidentifikasi seberapa banyak output perusahaan pada divisi tertentu yang ingin dicapai. Kemudian hal itu diterjemahkan dalam bentuk lamanya (jam dan hari) karyawan yang diperlukan untuk mencapai output tersebut, sehingga dapat diketahui pada jenis pekerjaan apa saja yang terjadi deviasi negatif atau sesuai standar.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode Observasi dengan rancangan Cross Sectional Study (menganalisis hubungan variabel dependen dan independen), yang bertujuan untuk mengamati hubungan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di Puskesmas Dahlia Kota Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kesehatan yang bertugas di Puskesmas Dahlia Kota Makassar yaitu sebanyak 22 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu exhaustive sampling (total sampling), dimana sampel adalah seluruh populasi yang berarti tenaga kesehatan sebanyak 22 orang. Yang bertugas di Puskesmas Dahlia Kota Makassar. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah pedoman wawancara. Analisis Univariat bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan setiap variabel penelitian. Pada umumnya analisis ini hanya menghasilkan distribusi frekuensi dan persentase dari tiap variabel. Analisis bivariat dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen dan independen dalam bentuk tabung silang (Crosstab). Dengan menggunakan system komputisasi program SPSS dengan uji statistik Chi-square.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

#### 1. Analisis Univariat

##### a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1  
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin  
Di Puskesmas Dahlia Kota Makassar

Jenis Kelamin	n	Persentase
Laki-Laki	4	18,2
Perempuan	18	81,8
Jumlah	22	100,0

Sumber: Data Primer

Tabel 1. menunjukkan bahwa dari 22 pegawai terdapat jenis kelamin laki-laki sebanyak 18,2% dan perempuan sebanyak 81,8%.

##### b. Kelompok Umur

Tabel 2  
Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Umur  
Di Puskesmas Dahlia Kota Makassar

Umur Responden	N	Persentase
----------------	---	------------

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP  
MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PUSKESMAS DAHLIA**

23-28	3	13,6
29-34	4	18,2
35-40	5	22,7
41-46	2	9,1
47-52	6	27,3
53-58	2	9,1
Jumlah	22	100

Sumber: Data Primer

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 22 pegawai terdapat tertinggi kelompok umur 47-52 tahun sebanyak 27.3% dan terendah kelompok umur 53-58 tahun sebanyak 9.1%.

c. Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3  
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Di Puskesmas Dahlia Kota  
Makassar

Pendidikan	N	Persentase
SMA	4	18,2
D3	6	27,3
S1	5	22,7
S2	2	9,1
DOKTER	5	22,7
Jumlah	22	100,0

Sumber: Data Primer

Tabel 3. Menunjukkan bahwa dari 22 pegawai terdapat tertinggi pendidikan D3 sebanyak 27,3% dan terendah S2 sebanyak 9,1%.

d. Kinerja pegawai

Tabel 4  
Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja pegawai  
Di Puskesmas Dahlia Kota Makassar

Kinerja Pegawai	n	Persentase
Kurang	11	50,0
Baik	11	50,0
Jumlah	22	100,0

Sumber: Data Primer

Tabel 5. menunjukkan bahwa dari 22 pegawai terdapat yang Kinerja pegawainya Kurang sebanyak 50,0% dan yang Baik sebanyak 50,0%.

e. Lingkungan Kerja

Tabel 5  
Distribusi Responden Berdasarkan Lingkungan kerja  
Di Puskesmas Dahlia Kota Makassar

Lingkungan Kerja	N	Persentase
------------------	---	------------

Kurang	10	45,5
Baik	12	54,5
Jumlah	22	100,0

Sumber: Data Primer

Tabel 5 menunjukkan bahwa dari 22 pegawai terdapat yang Lingkungan Kerjanya Kurang sebanyak 45,5 % dan Baik sebanyak 54,5 %.

f. Komunikasi Kerja

Tabel 6  
 Distribusi Responden Berdasarkan Komunikasi Kerja  
 Di Puskesmas Dahlia Kota Makassar

Komunikasi Kerja	N	Persentase
Kurang	13	59,1
Baik	9	40,9
Jumlah	22	100,0

Sumber: Data Primer

Tabel 6 menunjukkan bahwa dari 22 Pegawai terdapat hasil yang Kurang sebanyak 59,1% dan yang Baik sebanyak 40,9%

g. Kepuasan Kerja

Tabel 7  
 Distribusi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja  
 Di Puskesmas Dahlia Kota Makassar

Kepuasan Kerja	n	Persentase
Kurang	9	40,9
Baik	13	59,1
Jumlah	22	100,0

Sumber: Data Primer

Tabel 7 menunjukan bahwa 22 Pegawai yang Kurang yaitu 40,9% dan Baik sebanyak yaitu 59,1%.

h. Gaya Kepemimpinan

Tabel 8  
 Distribusi Responden Berdasarkan Gaya Kepemimpinan  
 Di Puskesmas Dahlia Kota Makassar

Kepuasan Kerja	n	Persentase
Kurang	6	27,3
Baik	16	72,7
Jumlah	22	100,0

Sumber: Data Primer

Tabel 8 menunjukan bahwa 22 Pegawai yang Kurang yaitu 27,3% dan Baik sebanyak yaitu 72,7%.

2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk mendapatkan keterkaitan antara variabel baik itu variabel dependen (Gaya Kepemimpinan) maupun variabel independen (Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja, Komunikasi Kerja, dan Kepuasan Kerja), berikut ini penguraianya:

a. Hubungan Antara Kinerja Pegawai Dengan Gaya Kepemimpinan

Tabel 9  
Hubungan Antara Kinerja Pegawai Dengan Gaya Kepemimpinan di Wilayah Kerja Puskesmas Dahlia Kota Makassar

Kinerja Pegawai	Gaya Kepemimpinan				Jumlah		X <sup>2</sup> (p)
	Kurang		Baik		N	%	
	N	%	N	%			
Kurang	6	27,3	5	22,7	11	50,0	8,250 (0.004)
Baik	0	0	11	50,0	11	50,0	
Jumlah	6	27,3	16	72,7	22	100,0	

Sumber : Data Primer

Pada tabel 9 menunjukkan bahwa dari 11 Responden yang menyatakan kinerja pegawai yang kurang terdapat gaya kepemimpinan yang kurang sebanyak 6 responden dengan presentase 27,3% dan baik sebanyak 5 responden dengan presentase 22,7%. Sedangkan dari 11 Responden yang menyatakan kinerja pegawai baik terdapat gaya kepemimpinan kurang sebanyak 0% Responden dengan presentase 0% dan baik sebanyak 11 responden dengan presentase 50,0%.

Berdasarkan Hasil Uji statistik didapatkan bahwa nilai  $x^2$  hitung (8,250) > nilai  $x^2$  tabel (3,841) dan nilai p (0,004) < (0,05), ini ada hubungan Kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan.

b. Hubungan antara Lingkungan kerja dengan gaya kepemimpinan

Tabel 10  
Hubungan Antara lingkungan Kerja Dengan Gaya Kepemimpinan di Wilayah Kerja Puskesmas Dahlia Kota Makassar

Lingkungan Kerja	Gaya Kepemimpinan		Jumlah	X <sup>2</sup> (p)
	Kurang	Baik		

	n	%	N	%	n	%	
Kurang	6	27,3	4	18,2	10	45,5	9,900 (0,002)
Baik	0	0	12	54,5	12	54,5	
Jumlah	6	27,3	16	72,7	22	100,0	

Sumber : Data Primer

Pada tabel 10. menunjukkan bahwa dari 10 Responden yang menyatakan Lingkungan Kerja yang kurang terdapat gaya kepemimpinan yang kurang sebanyak 6 responden dengan presentase 27,3% dan baik sebanyak 4 responden dengan presentase 18,2%. Sedangkan dari 12 Responden yang menyatakan Lingkungan Kerja baik terdapat gaya kepemimpinan kurang sebanyak 0 Responden dengan presentase 0% dan baik sebanyak 12 responden dengan presentase 54,5%.

Berdasarkan Hasil Uji statistik didapatkan bahwa nilai  $\chi^2$  hitung (9,900) > nilai  $\chi^2$  tabel (3,841) dan nilai  $p$  (0,002) < (0,05), ini ada hubungannya Lingkungan Kerja dengan gaya kepemimpinan

c. Hubungan Antara Komunikasi dengan Gaya kepemimpinan .

Tabel 11.

Hubungan Antara Komunikasi Dengan Gaya Kepemimpinan  
 di Wilayah Kerja Puskesmas Dahlia Kota Makassar

Sumber : Data primer	Komunikasi	Gaya Kepemimpinan				Jumlah		$\chi^2$ (p)
		Kurang		Baik		n	%	
		n	%	N	%			
Kurang	2	9,1	11	50,0	13	59,1	2,264 (0.132)	
Baik	4	18,2	5	22,7	9	40,9		
Jumlah	6	27,3	16	72,7	22	100,0		

Pada table 11 menunjukkan bahwa dari 13 Responden yang menyatakan Komunikasi yang kurang terdapat gaya kepemimpinan yang kurang sebanyak 2 responden dengan presentase 9,1% dan baik sebanyak 11 responden dengan presentase 50,0%. Sedangkan dari 9 Responden yang menyatakan Komunikasi yang baik terdapat

gaya kepemimpinan kurang sebanyak 4 Responden dengan presentase 18,2% dan baik sebanyak 5 responden dengan presentase 22,7%.

Berdasarkan Hasil Uji statistik didapatkan bahwa nilai  $\chi^2$  hitung (2,264) < nilai  $\chi^2$  tabel (3,841) dan nilai p (0,132) > (0,05), ini berarti tidak ada hubungan Komunikasi dengan gaya kepemimpinan

a. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Gaya kepemimpinan

Tabel 12

Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Gaya Kepemimpinan  
di Wilayah Kerja Puskesmas Dahlia Kota Makassar

Kepuasan Kerja	Gaya Kepemimpinan				Jumlah		X <sup>2</sup> (p)
	Kurang		Baik				
	n	%	n	%	n	%	
Kurang	6	27,3	3	13,6	9	40,9	11,917 (0.001)
Baik	0	0	13	59,1	13	59,1	
Jumlah	6	27,3	16	72,7	22	100,0	

Sumber : Data primer

Pada table 12. menunjukkan bahwa dari 9 Responden yang menyatakan Kepuasan Kerja yang kurang terdapat gaya kepemimpinan yang kurang sebanyak 6 responden dengan presentase 27,3% dan baik sebanyak 3 responden dengan presentase 13,6%. Sedangkan dari 13 Responden yang menyatakan Kepuasan kerja yang baik terdapat gaya kepemimpinan kurang sebanyak 0 Responden dengan presentase 0% dan baik sebanyak 13 responden dengan presentase 59,1%.

Berdasarkan Hasil Uji statistik didapatkan bahwa nilai  $\chi^2$  hitung (11,917) > nilai  $\chi^2$  tabel (3,841) dan nilai p (0,001) < (0,05), ini berarti ada hubungan Kepuasan kerja dengan gaya kepemimpinan.

## Pembahasan

### 1. Kinerja

Kinerja merupakan hasil pekerjaan mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan yang hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut.

Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang kurang terdapat gaya kepemimpinan yang baik sebanyak 22,7%. Hal ini di asumsikan bawahan penuh rasa tanggung jawab untuk profesionalisme atas pekerjaannya. Begitupun dengan menyatakan kinerja pegawai yang baik terdapat gaya kepemimpinan yang kurang sebanyak 0% hal ini di asumsikan bahwa pegawai kurang setuju dengan gaya kepemimpinan yang diterapkannya.

Berdasarkan Hasil Uji statistik didapatkan bahwa nilai  $\chi^2$  hitung (8,250) > nilai  $\chi^2$  tabel (3,841) dan nilai p (0,004) < (0,05), ini ada hubungan Kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bryan Johannes Tampi, (2014) yang berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan dengan motivasi kinerja karyawan pada PT BANK NEGARA INDONESIA .(regional sales manado) . menyatakan bahwa Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji T bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan dengan menggunakan uji F, menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,637 yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel X (gaya kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 63,7% sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang diteliti .

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Septiarini Svarnabhumi Supariyono, (2015) yang berjudul Hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. INDOMARCO ADI PRIMA (Studi Pada Stock Point HCO Samarinda). Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan metode analisis product moment di peroleh nilai sebesar 0,5443 yang berarti memiliki hubungan yang sedang antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan di dalam penelitian ini terdapat hubungan yang cukup antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berhubungan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima (Stock Point HCO Samarinda)

#### b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan

untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kurang terdapat gaya kepemimpinan yang baik sebanyak 18,2%. Hal ini diasumsikan bahwa pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga bawahan dapat semangat untuk bekerja. Begitupun yang menyatakan dengan lingkungan kerja yang baik terdapat gaya kepemimpinan yang kurang sebanyak 0%. Hal ini diasumsikan bahwa hubungan bawahan dengan pemimpin kurang baik .

Berdasarkan Hasil Uji statistik didapatkan bahwa nilai  $\chi^2$  hitung (9,900) > nilai  $\chi^2$  tabel (3,841) dan nilai p (0,002) < (0,05), ini ada hubungan Lingkungan Kerja dengan gaya kepemimpinan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maya agustin mandey dan Victor,P.k, (2015). yang berjudul Pengaruh Kompensasi Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai (Study fakultas ekonomi dan bisnis), Menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan. Secara parsial kompensasi, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja kerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ari Cahyo Suminar Dan M. Djudi Mukzam, ( 2011). yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja ( Study kasus pada karyawan bagian produksi PT essentral Indonesia Sidoarjo ). Dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional, transaksional dan lingkungan kerja fisik terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai Adj. R Square sebesar 0,695 atau memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 69,5% dimana sisanya sebesar 30,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

#### c. Komunikasi Kerja

Komunikasi adalah proses dimana pihak-pihak saling menggunakan informasi dengan untuk mencapai tujuan bersama dan komunikasi merupakan kaitan hubungan yang ditimbulkan oleh penerus rangsangan dan pembangkitan balasannya. Bentuk komunikasi dibedakan menjadi dua, yaitu komunikasi verbal dan komunikasi non verbal.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa komunikasi kerja yang kurang terdapat gaya kepemimpinan yang baik sebanyak 50,0%. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang kurang berkomunikasi dengan atasannya dan sesama rekan kerja. Begitupun yang menyatakan dengan komunikasi yang baik terdapat gaya kepemimpinana yang kurang sebanyak 18,2. Hal ini diasumsikan bahwa pemimpin dan bawahan kurang berkomunikasi yang baik.

Berdasarkan Hasil Uji statistik didapatkan bahwa nilai  $x^2$  hitung (2,264) < nilai  $x^2$  tabel (3,841) dan nilai p (0,132) > (0,05), ini berarti tidak ada hubungan Komunikasi dengan gaya kepemimpinan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fx. Supriyono, (2013). yang berjudul Kepemimpinan ,Komunikasi dan Motivasi Organisasi Hasil analisis juga menunjukkan komitmen organisasi pengaruh terhadap motivasi artinya semakin baik komitmen organisasi yang didukung oleh motivasi yang tinggi akan semakin meningkatkan komunikasi kepemimpinan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siswandy, (2008) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pand's Collection Semarang". Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Gaya Kepemimpinan (X1) mempunyai hubungan/korelasi yang signifikan dengan Kinerja Karyawan (Y) karena pvalue (Sig.) = 0,000 (< 0,05) dengan koefisien korelasi sebesar 0,656 atau tergolong sangat kuat; 2) Komunikasi Internal (X2) mempunyai hubungan/korelasi yang signifikan dengan Kinerja Karyawan (Y) karena pvalue (Sig.) = 0,044 < 0,05) dengan koefisien korelasi sebesar 0,182 atau tergolong kuat;

#### d. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu dan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, salah satu definisi kepuasan kerja yang dikutip oleh Moh. As'ad dalam buku "Psikologi Industri" Joseph Tiffin, kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain; faktor kepuasan finansial, .

Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja terdapat gaya kepemimpinan yang baik sebanyak 13,6%. Hal ini diasumsikan bahwa pemimpin dapat memberikan motivasi kepada bawahan sehingga bawahan termotivasi untuk bekerja. Begitupun yang menyatakan dengan kepuasan kerja yang baik terdapat gaya

kepemimpinan yang kurang sebanyak 0%. Hal ini diasumsikan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan pemimpin tidak maksimal.

Berdasarkan Hasil Uji statistik didapatkan bahwa nilai  $x^2$  hitung (11,917) > nilai  $x^2$  tabel (3,841) dan nilai p (0,001) < (0,05), ini berarti ada hubungan Kepuasan kerja dengan gaya kepemimpinan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dasaad, (2015). yang berjudul analisis Hubungan kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap PT adam jaya . Penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara dan diskusi dengan karyawan, jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang dengan teknik proportional stratified random sampling. Uji data validitas dan reliabilitas dilakukan dengan hasil bahwa setiap pernyataan valid dan dapat reliabel. Hasil analisis secara statistik, diperoleh besarnya koefisien antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan sebesar -0,215. Sedangkan, variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,173 yang berarti bahwa kedua variabel bebas tersebut tidak ada hubungan korelasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinana terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t = 2,060$  dan tingkat signifikan 0,042 atau < 0,05 faktor fisik dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Ada hubungan antara kinerja pegawai terhadap gaya kepemimpinan.
2. Ada hubungan antara lingkungan kerja terhadap gaya kepemimpinan.
3. Tidak ada hubungan antara komunikasi terhadap gaya kepemimpinan.
4. Ada hubungan antara kepuasan terhadap gaya kepemimpinan

### **Saran**

1. Dengan cara gaya kepemimpinan yang di gunakan oleh kepala Puskesmas, akan mempengaruhi Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketetapan waktu, efektivitas, dan kemandirian karyawan untuk tercapainya tujuan yang telah ditentukan dalam Instansi tersebut

2. Pimpinan Kepala puskesmas, mampu memperhatikan lingkungan kerja yang baik dan mampu menciptakan kondisi kerja yang maksimal , maka akan membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan di instansi tersebut
3. Komunikasi dapat memberikan hubungan yang baik pemimpin dengan bawahan karena dengan adanya komunikasi seseorang pemimpin akan memindahkan ide/gagasan kepada karyawan untuk digunakan dalam fungsi-fungsinya memimpin pekerjaan, sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja
4. Kepuasan kerja yang dimiliki seseorang karyawan di pengaruhi oleh cara gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala puskesmas. Ditunjukkan melalui gaya yang diterapkan dalam melaksanakan kepemimpinannya

### **DAFTAR REFERENSI**

- Ahmad Fauzen, 2014. Pengaruh gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi kerja (studi pada karyawan AJB Bumi putra Kantor cabang celaket malang) . Universitas brawijaya. Vol.9.No.2
- Arif yusuf, 2014 .Pemahaman manajemen sumber daya manusia penerbit caps. (center for academic publishing service).
- Anggit Astianto, 2014. Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM surabaya.( Sekolah Tinggi ekonomi Indonesia). Vol.3.No.7
- Afrizal, Andi. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja serta Dampak pada kinerja Karyawan (Study Kasus BMT Bina Insanul Fikri Yogyakarta). Prodi Perbankan Syariah STIA Alma Yogyakarta. Vol V. No.2.
- Ardyanti, Vivi 2013, Hubungan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Labuang Baji Makassar, Universitas Hasanuddin Makassar
- Bryan, 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Regional Sales Manado). PT. Bank Negara Indonesia . Volume III.No.4.
- Darwito. Richard L. 2008. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. Universitas Diponegoro Semarang.
- Deddy, 2008. Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Jakarta. Rajawali press.
- Ezhalibra, 2012. Kepemimpinan. [Http:Libaez.blogspot.com](http://Libaez.blogspot.com)
- Fitriani. 2013. Pengaruh gaya kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada dinas pendidikan Provinsi Kalimantan Timur
- Hasnita, 2006. Penelitian Mengenai sifat Kepemimpinan dan kinerja karyawan
- Kartono. 2010. Pimpinan dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal itu. Jakarta. Rajawali Press
- Lidya, 2013. Gaya kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Situasional, pelayanan dan Autentik terhadap kinerja pegawai. Vol.1.No.4
- Miftah Thoha, 2015. Kepemimpinan dalam manajemen. Jakarta. Penerbit Raja grafindo persada
- M. Djudi 2015. Pengaruh gaya Kepemimpinan dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Vol. 26 No.2
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama

- Nela Prima,2014. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. (studi pada karyawan kantor pelayanan pajak pratama malang utara). Universitas Brawijaya, Vol.8.No.2
- Nurachama.2008. Leadership Dalam Keperawatan, Profil Kesehatan ( Provinsi Sulawesi selatan), 2014. Sistem Informasi kesehatan Kota Makassar .
- Rezky amelia madina, 2015. (Gaya kepemimpinan.kota makassar, Universitas hasanuddin).
- Safarni,2012. Kepemimpinan pemerintah indonesia
- Susilo, 2006. Analisis Pengaruh gaya kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Vol.3 No 2
- Tintin S. 2010. Pengaruh gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai pada SBU. Politeknik Bandung.Vol.9.No.2
- Wibowo.2009. Manajemen Kinerja. Jakarta.Raja Grafindo Persada.