

SKRIPSI

HUBUNGAN PENEMPATAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS PLAJU KOTA PALEMBANG



OLEH

**NAMA : LUVENA GRISELDA
NIM : 10011282025074**

**PROGRAM STUDI S1 KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
2024**

SKRIPSI

HUBUNGAN PENEMPATAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS PLAJU KOTA PALEMBANG

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Mendapatkan Gelar (S1)
Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Sriwijaya



OLEH

NAMA : LUVENA GRISELDA
NIM : 10011282025074

**PROGRAM STUDI S1 KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
2024**

**ADMINISTRASI KEBIJAKAN KESEHATAN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

Skripsi, September 2024

Luvena Griselda: Dibimbing oleh Dian Safriantini, S.K.M., M.P.H

Hubungan Penempatan Kerja dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Plaju Kota Palembang

xv + 80 halaman, 27 tabel, 4 gambar, 12 lampiran

ABSTRAK

Kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan oleh pegawai, baik dalam aspek fisik, material, maupun non-material. Puskesmas haruslah menempatkan seseorang sesuai dengan kompetensi dan keahliannya karena dapat menjadi faktor yang akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Namun, pada observasi lapangan di Puskesmas Plaju terdapat ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan penempatan pegawai. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Plaju Kota Palembang. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif desain *cross sectional*. Sampel penelitian berjumlah 44 responden pegawai Puskesmas Plaju Kota Palembang dengan teknik *purposive sampling*. Analisis data yang digunakan yaitu analisis univariat dan analisis bivariat dengan uji *Chi Square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa frekuensi pegawai memiliki kinerja rendah sebesar 61,4%. Analisis bivariat menunjukkan bahwa variabel yang berhubungan dengan kinerja pegawai adalah penempatan kerja (*p value* 0,031) dan motivasi kerja (*p value* 0,019). Analisis stratifikasi menunjukkan bahwa variabel masa kerja, status pernikahan dan status kepegawaian merupakan variabel perancu bagi hubungan penempatan kerja dengan kinerja pegawai. Kesimpulan yakni adanya hubungan yang signifikan antara penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Plaju Kota Palembang. Selain itu, variabel masa kerja, status pernikahan dan status kepegawaian merupakan variabel perancu bagi hubungan penempatan kerja dan kinerja pegawai. Saran bagi puskesmas, mengevaluasi akan kebutuhan SDM di masa mendatang untuk posisi tertentu agar dapat membantu mempersiapkan tenaga kerja yang optimal berbasis kompetensi.

Kata Kunci : Kinerja pegawai, Penempatan kerja, Motivasi kerja, Puskesmas

Pustaka : 63 (1997-2024)

**ADMINISTRATION OF HEALTH POLICY
PUBLIC HEALTH FACULTY
SRIWIJAYA UNIVERSITY**

Thesis, September 2024

Luvena Griselda: Supervised by Dian Safriantini, S.K.M., M.P.H

**The Relationship between Work Placement and Performance Employee at Plaju
Community Health Center Palembang City**

xv + 80 pages, 27 tables, 4 pictures, 12 attachment

ABSTRACT

Performance is the result of the implementation of work by employees, both in physical, material and non-material aspects. Health Center must place someone according to their competence and expertise because this can be a factor that will influence the resulting performance. However, during field observations at the Plaju Health Center there was a mismatch between educational background and employee placement. The aim of this research is to analyze factors related to employee performance at the Plaju Health Center. This type of research uses a quantitative cross sectional design approach. The research sample consisted of 44 respondents, employees of the Plaju Health Center, using a purposive sampling technique. The data analysis used is univariate analysis and bivariate analysis with the Chi Square test. The research results showed that the frequency of employees having low performance was 61.4%. Bivariate analysis shows that the variables related to employee performance are work placement (p value 0.031) and work motivation (p value 0.019). Stratification analysis shows that the variables of length of service, marital status and employment status are confounding variables for the relationship between job placement and employee performance. The conclusion is that there is a significant relationship between work placement and work motivation on the performance of Plaju Health Center employees. Apart from that, the variables length of service, marital status and employment status are confounding variables for the relationship between job placement and employee performance. Suggestions for health centers, evaluate future human resource needs for certain positions in order to help prepare an optimal workforce based on competency.

Keyword : Performance employee, Work placement, Work motivation,
Community Health Center

Literature : 63 (1997-2024)

LEMBAR PERNYATAAN PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi ini di buat dengan sejujur-jujurnya dan mengikuti kaidah Etika Akademik Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya serta menjamin bebas plagiarisme. Apabila kemudian diketahui saya melanggar Etika Akademik saya bersedia dinyatakan tidak lulus/gagal.

Indralaya, 8 November 2024



Luvena Griselda

NIM. 10011282025074

HALAMAN PERSETUJUAN

Karya tulis ilmiah berupa Skripsi ini dengan judul “Hubungan Penempatan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Plaju Kota Palembang” telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya pada tanggal 24 Oktober 2024.

Indralaya, 8 November 2024

Tim Penguji Skripsi

Ketua :

1. Siti Halimatul Munawarah, S.K.M., M.K.M
NIP. 199409142022032015

()

Anggota :

2. Yeni, S.K.M., M.K.M
NIP. 198806282023212026

()

3. Dian Safriantini, S.K.M., M.P.H
NIP. 198810102015042001

()

Mengetahui
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat



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

Koordinator Program Studi
Kesehatan Masyarakat



Asmaripri Ainy, S.Si., M.Kes
NIP. 197909152006042005

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN PENEMPATAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS PLAJU KOTA PALEMBANG

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

Oleh :
LUVENA GRISELDA
10011282025074

Indralaya, 8 November 2024

Mengetahui,
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Sriwijaya



Prof. Dr. Misnaniarti, S.K.M., M.KM
NIP. 197606092002122001

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, likely belonging to the supervisor, Dian Safriantini.

Dian Safriantini, S.K.M., M.P.H
NIP. 198810102015042001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Luvena Griselda
NIM : 10011282025074
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 08 Oktober 2002
Email : luvenagriselda247@gmail.com
HP : 0821-7644-9264

Riwayat Pendidikan

2020 – Sekarang : Peminatan Administrasi Kebijakan Kesehatan,
Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas
Sriwijaya
2017 – 2020 : SMA Negeri 8 Palembang
2014 – 2017 : SMP Negeri 30 Palembang
2008 – 2014 : SD Negeri 107 Palembang

Riwayat Organisasi

2021 – 2022 : Sekretaris Dinas Media dan Informasi BEM KM
FKM UNSRI
2020 – 2021 : Staf Muda Dinas Media dan Informasi BEM KM
FKM UNSRI

Riwayat Volunteer

2022 : Tim *Leader Health Literacy* Kampung Pandai
Inspiratif
2022 : Tim *Tryout* Nasional UTBK SBMPTN 2022
2021 : Tim Program Percepatan Vaksinasi COVID-19
bersama Polrestabes Kota Palembang

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmaanirrahim

Alhamdulillah rabbil'aalamin atas ridho dan petunjuk Allah SWT. sehingga penulis dapat merampungkan skripsi dengan judul "Hubungan Penempatan Kerja dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Plaju Kota Palembang". Penulis tidak akan bisa menyelesaikan skripsi ini tanpa bantuan, bimbingan, juga dukungan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan kali ini izinkan penulis mengungkapkan rasa terima kasih penulis kepada:

1. Keluarga tercinta: Mama, Papa dan Kak Miko yang senantiasa memanjatkan doa, memberi dukungan baik berupa moral maupun material, menghibur dan selalu menjadi alasan bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Dr. Misnaniarti, S.K.M., M.K.M. selaku Dekan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya.
3. Ibu Asmaripa Ainy, S.Si., M.Kes. selaku Ketua Program Studi (S1) Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Dian Safriantini, S.K.M., M.P.H. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, menjadi motivator dan memberikan bimbingan serta semangat dalam setiap proses pembuatan skripsi ini.
5. Ibu Siti Halimatul Munawarah, S.K.M., M.K.M dan Ibu Yeni, S.K.M., M.K.M selaku penguji 1 dan 2 skripsi saya yang telah memberikan saran, masukan, arahan dan waktunya.
6. Ibu Choirunnisa, SKM selaku Kepala Tata Usaha Puskesmas Plaju Kota Palembang yang telah banyak membantu penulis dalam proses pengumpulan data.
7. Seluruh pegawai Puskesmas Plaju Kota Palembang atas keramahannya serta segala bentuk bantuan dan partisipasinya selama penulis melaksanakan penelitian.
8. Rekan-rekan seperjuangan, mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya Angkatan 2020 atas semangat dan dukungannya.

9. Teman dekat penulis: Amel, Lisa, Meli, Adel, Ayu, Dwi, Eci, dan Melinda terima kasih atas dukungan, bantuan, semangat yang kalian berikan sehingga penulis tidak merasa sendirian dalam proses penyusunan skripsi ini.
10. Teruntuk 7 member Enhypen Yang Jungwon, Lee Heeseung, Park Jongseong, Park Sunghoon, Kim Sunoo, Nishimura Riki dan yang paling utama Jake terima kasih telah menjadi salah satu motivasi terbesar penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Terima kasih telah menjadi *moodbooster* dan *support system* melalui karya-karyanya.
11. Kepada diri sendiri karena telah berusaha semaksimal mungkin dan mencoba untuk terus melanjutkan skripsi ini. Terima kasih karena telah mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan di luar keadaan.

Dalam penulisan skripsi ini saya menyadari bahwa masih memiliki banyak kekurangan. Oleh karenanya, saya selaku penyusun, mohon maaf dan menerima segala masukan, saran dan kritik yang membangun agar dapat memperbaiki untuk kedepannya. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan penulis.

Palembang, 24 Oktober 2024



Luvena Griselda

NIM. 10011282025074

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
LEMBAR PERNYATAAN PLAGIARISME	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.3.1 Tujuan Umum	5
1.3.2 Tujuan Khusus	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.4.1 Bagi Peneliti	6
1.4.2 Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat	7
1.4.3 Bagi Puskesmas Plaju Kota Palembang.....	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	7
1.5.1 Lingkup Lokasi	7
1.5.2 Lingkup Waktu `	7
1.5.3 Lingkup Materi.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	Error! Bookmark not defined.
2.1 Puskesmas.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.1 Definisi, Tugas dan Fungsi	Error! Bookmark not defined.
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	Error! Bookmark not defined.
2.2.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia .	Error! Bookmark not defined.
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia ...	Error! Bookmark not defined.
2.3 Penempatan Kerja.....	Error! Bookmark not defined.

2.3.1	Definisi Penempatan	Error! Bookmark not defined.
2.2.3	Indikator Penempatan Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.4	Kinerja Pegawai.....	Error! Bookmark not defined.
2.4.1	Definisi Kinerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.4.2	Indikator Penilaian Kinerja	Error! Bookmark not defined.
2.4.3	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	Error! Bookmark not defined.
2.5	Motivasi Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.5.1	Definisi Motivasi.....	Error! Bookmark not defined.
2.5.2	Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	Error! Bookmark not defined.
2.5.3	Teori Motivasi.....	Error! Bookmark not defined.
2.7	Penelitian Terdahulu.....	Error! Bookmark not defined.
2.8	Kerangka Teori.....	Error! Bookmark not defined.
2.9	Kerangka Konsep	Error! Bookmark not defined.
2.10	Definisi Operasional.....	Error! Bookmark not defined.
2.11	Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN.....		Error! Bookmark not defined.
3.1	Desain Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.2.1	Populasi Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.2.2	Sampel Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.3	Jenis, Cara, dan Alat Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
3.3.1	Jenis Data	Error! Bookmark not defined.
3.3.2	Cara Pengumpulan Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.3.3	Alat Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
3.4	Pengolahan Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.5	Validitas dan Reliabilitas Data	Error! Bookmark not defined.
3.5.1	Validitas Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.5.2	Reliabilitas Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.6	Analisis dan Penyajian Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.6.1	Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
3.6.2	Penyajian Data	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL PENELITIAN		Error! Bookmark not defined.
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.1.1	Profil Puskesmas Plaju Kota Palembang	Error! Bookmark not defined.

4.1.2	Visi, Misi, Kebijakan Mutu dan Tata Nilai Puskesmas Plaju Palembang.....	Error! Bookmark not defined.
4.1.3	Struktur Organisasi Puskesmas Plaju Kota Palembang	Error! Bookmark not defined.
4.2	Hasil Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.1	Analisis Univariat.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.2	Analisis Bivariat.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.3	Analisis Stratifikasi	Error! Bookmark not defined.
BAB V PEMBAHASAN		Error! Bookmark not defined.
5.1	Keterbatasan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
5.2	Pembahasan	Error! Bookmark not defined.
5.2.1	Kinerja Pegawai di Puskesmas Plaju Kota Palembang.....	Error! Bookmark not defined.
5.2.2	Hubungan antara Penempatan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Plaju Kota Palembang	Error! Bookmark not defined.
5.2.3	Hubungan antara Jenis Kelamin dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Plaju Kota Palembang	Error! Bookmark not defined.
5.2.4	Hubungan antara Usia dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Plaju Kota Palembang.....	Error! Bookmark not defined.
5.2.5	Hubungan antara Status Pernikahan dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Plaju Kota Palembang	Error! Bookmark not defined.
5.2.6	Hubungan antara Status Kepegawaian Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Plaju Kota Palembang.....	Error! Bookmark not defined.
5.2.7	Hubungan antara Masa Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Plaju Kota Palembang.....	Error! Bookmark not defined.
5.2.8	Hubungan antara Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Plaju Kota Palembang	Error! Bookmark not defined.
5.2.9	Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Plaju Kota Palembang	Error! Bookmark not defined.
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN		Error! Bookmark not defined.
6.1	Kesimpulan.....	Error! Bookmark not defined.
6.2	Saran.....	Error! Bookmark not defined.
6.2.1	Bagi Puskesmas Plaju Kota Palembang.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA		74

DAFTAR TABEL

- Tabel 3. 1 Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja . **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja..... **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin dan Status Pernikahan pada Pegawai Puskesmas Plaju Kota Palembang**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Usia pada Pegawai di Puskesmas Plaju Kota Palembang**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Status Kepegawaian pada Pegawai di Puskesmas Plaju Kota Palembang**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Kategori Status Kepegawaian pada Pegawai di Puskesmas Plaju Kota Palembang**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Status Kepegawaian pada Pegawai di Puskesmas Plaju Kota Palembang**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Kategori Masa Kerja pada Pegawai di Puskesmas Plaju Kota Palembang**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan pada Pegawai di Puskesmas Plaju Kota Palembang**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Kategori Tingkat Pendidikan pada Pegawai di Puskesmas Plaju Kota Palembang**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 9 Distribusi Jawaban Penempatan Kerja pada Pegawai Puskesmas Plaju Kota Palembang**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 10 Distribusi Frekuensi Penempatan Kerja di Puskesmas Plaju Kota Palembang**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 11 Distribusi Frekuensi Jawaban Motivasi pada Pegawai Puskesmas Plaju Kota Palembang**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 12 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja di Puskesmas Plaju Kota Palembang**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 13 Distribusi Frekuensi Jawaban Kinerja pada Pegawai Puskesmas Plaju Kota Palembang**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 14 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai di Puskesmas Plaju Kota Palembang**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 15 Hubungan antara Penempatan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Plaju Kota Palembang**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 16 Hubungan antara Jenis Kelamin dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Plaju Kota Palembang**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 17 Hubungan antara Usia dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Plaju Kota Palembang**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 18 Hubungan antara Status Pernikahan dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Plaju Kota Palembang**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 19 Hubungan antara Status Kepegawaian Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Plaju Kota Palembang**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 20 Hubungan antara Masa Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Plaju Kota Palembang**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 21 Hubungan antara Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Plaju Kota Palembang**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 22 Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Plaju Kota Palembang**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 23 Hasil Uji Stratifikasi.....**Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 2. 1 Kerangka Teori.....**Error! Bookmark not defined.**
Gambar 2. 2 Kerangka Konsep**Error! Bookmark not defined.**
Gambar 4. 1 Wilayah Kerja Puskesmas Plaju Kota Palembang .**Error! Bookmark not defined.**
Gambar 4. 2 Bagan Struktur Organisasi Puskesmas Plaju Kota Palembang .**Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 <i>Informed Consent</i>	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 3 Lembar Kaji Etik	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 4 Surat Izin Validitas dari Fakultas Kesehatan Masyarakat	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 5 Surat Izin Penelitian dari Fakultas Kesehatan Masyarakat	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 6 Surat Izin Uji Validitas dari Dinas Kesehatan Kota Palembang	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 7 Surat Izin Penelitian dari Dinas Kesehatan Kota Palembang.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 8 Surat Izin Uji Validitas dari Kesbangpol Kota Palembang	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 9 Surat Izin Penelitian dari Kesbangpol Kota Palembang.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 10 Surat Selesai Penelitian	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 11 <i>Output</i> SPSS	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 12 Dokumentasi.....	Error! Bookmark not defined.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi telah berkembang secara pesat, sehingga organisasi dituntut untuk terus menciptakan suatu inovasi dan perubahan. Hal ini mengakibatkan setiap organisasi perlu memperhatikan kualitas internal yang dimiliki sehingga bisa beradaptasi dengan perubahan bisnis dan teknologi. Organisasi berkembang dengan tujuan menciptakan organisasi yang lebih berkualitas, meningkatkan daya saing, serta perbaikan pelayanan (Daryanto & Suryanto, 2022).

Perkembangan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh manusia yang berada di dalamnya, semakin bijak dan terampil seseorang dalam berkontribusi untuk organisasinya, maka tidak akan sulit bagi organisasi untuk mampu menjalankan sistem organisasinya secara optimal. Pengelolaan manusia dalam organisasi diatur oleh divisi atau bagian manajemen sumber daya manusia yang mempunyai fungsi strategis serta memiliki peran dalam peningkatan efektifitas dan efisiensi organisasi dalam mengelola manusia yang berada di dalamnya (Suryani & Foeh, 2019).

Sumber daya manusia melibatkan aspek perekrutan, pemilahan, pemeliharaan dan pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan personal maupun organisasi. Manajemen sumber daya berperan penting dalam peningkatan produktivitas, efektifitas dan efisiensi dalam pendayagunaan sumber daya manusia. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia mempunyai peran strategis dalam mengelola aspek manusia untuk lingkup organisasinya. Sehingga tujuan dari organisasi akan tercapai sesuai yang diharapkan (Sugiarti, 2023).

Dalam dunia persaingan suatu organisasi dituntut mampu menentukan atau merumuskan strategi untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi di organisasi baik itu organisasi pemerintah dan swasta diharapkan akan menjadi tujuan. Tercapainya tujuan suatu organisasi tidak terlepas dari serangkaian kegiatan yang dilakukan sesuai tugas pokok dan fungsi dari masing-masing unit kerja. Karenanya, peranan kinerja pegawai sangat menjadi penentu dari kualitas seorang

pegawai dalam suatu instansi/ organisasi. Hal terpenting dari sumber daya suatu organisasi adalah pekerjaannya. Semakin kompetitif dinamika organisasi, maka semakin diperlukan sumber daya yang profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai kunci keberhasilan organisasi (Nurbaya, 2020).

Kesesuaian penempatan pegawai dan latar pendidikan tidak hanya diwajibkan tetapi juga diharuskan. Berpedoman pada prinsip "*The man on the right place and the right man behind the job*" bahwa penempatan pegawai harus didasarkan pada *Job Description* dan *Job Specification* yang sudah ditetapkan. Penempatan yang dilakukan harus sesuai dengan pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki oleh pegawai, karena menempatkan karyawan yang tepat pada pekerjaan yang tepat akan membuat karyawan termotivasi dan membuat kinerjanya dalam bekerja akan meningkat (Hasibuan, 2023).

Motivasi kerja menurut Siagian (2011) juga bisa dipengaruhi oleh penempatan karyawan itu sendiri, karena penempatan yang tepat bagi seorang karyawan bisa menjadi salah satu faktor timbulnya motivasi dalam mencapai kinerja yang baik. Oleh karena itu berdasarkan penjelasan tersebut penulis berpendapat bahwa masalah mengenai motivasi kerja ada hubungannya dengan penempatan pegawai, bila penempatan tidak sesuai dengan kompetensi pegawai tersebut maka motivasinya pun akan menurun. Hal ini akan membawa suatu organisasi/ perusahaan pada kinerja yang optimal dikarenakan terdapat hubungan positif antara penempatan pegawai dengan peningkatan produktivitas kerja (Hasibuan, 2023).

Penempatan pegawai pada suatu pekerjaan harus selaras dengan profesi yang dimilikinya karena sangat berkaitan dengan kinerja yang akan diraih oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab tiap pegawai itu sendiri, dalam upaya meraih tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Satriawan, 2019).

Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) dan Upaya Kesehatan Perorangan (UKP) tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya Promotif

dan Preventif, tanpa mengabaikan upaya Kuratif dan Rehabilitatif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Puskesmas senantiasa siap dalam melakukan berbagai kebijakan serta inovasi dalam mendukung kinerja SDM agar lebih baik lagi dan dapat mencapai tujuan puskesmas sesuai dengan visi misi puskesmas. Dalam pelaksanaan fungsinya, puskesmas harus memenuhi persyaratan diantaranya terkait dengan ketenagaan. Tenaga yang harus ada di puskesmas terdiri dari tenaga kesehatan dan tenaga non kesehatan (Peraturan Menteri Kesehatan RI, 2019).

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat, tenaga kesehatan di puskesmas minimal memiliki dokter dan/atau dokter layanan primer, dokter gigi, perawat, bidan, tenaga promosi kesehatan dan ilmu perilaku, tenaga sanitasi lingkungan, nutrisionis, tenaga apoteker dan/atau tenaga teknis kefarmasian dan ahli teknologi laboratorium medik. Tenaga non kesehatan harus mendukung kegiatan ketatausahaan, administrasi keuangan, sistem informasi dan kegiatan operasional lainnya.

Ketenagaan di puskesmas terdiri dari ASN dan Non ASN, dengan ASN (Aparatur Sipil Negara) profesi sebagai PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) yang bekerja pada instansi pemerintah. Tenaga Non ASN yaitu tenaga kontrak daerah yang dibuktikan dengan keputusan bupati atau perjanjian kontrak kerja dengan kepala dinas. Selain itu terdapat tenaga kontrak Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) yang diangkat oleh pejabat BLUD dan mengacu Permendagri RI No. 79 tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (BLUD). Tenaga Non ASN selanjutnya yaitu tenaga kontrak BOK, perjanjian kerja dengan program Bantuan Operasional Kesehatan.

Berdasarkan hasil Riset Ketenagaan di Bidang Kesehatan (Rinakes) 2017 sebanyak 90,2% puskesmas di Indonesia ada tenaga kesehatan mengerjakan tugas diluar latar belakang pendidikan atau kompetensi yang dimiliki. Jika dihitung berdasarkan bidang penugasannya, sebanyak 8.391 (95,9%) puskesmas di Indonesia mengakui terdapat tenaga kesehatan yang mengerjakan tugas diluar latar pendidikan di bidang manajemen dan sebanyak 5.789 (66,1%) Puskesmas di Indonesia mengakui terdapat tenaga kesehatan yang mengerjakan tugas diluar latar pendidikan di bidang tatalaksana pasien.

Secara empiris, dalam berbagai penelitian baik secara kualitatif maupun kuantitatif ditemukan bahwa efektivitas penempatan pegawai memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian yang dilakukan oleh Fadilah Nur et al. (2015) ditemukan bahwa penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan aspek kesesuaian kemampuan dengan pekerjaan memiliki pengaruh yang paling tinggi. Selanjutnya secara kualitatif, penelitian yang dilakukan oleh Yuliana et al. (2015) menemukan bahwa penempatan pegawai yang tidak efektif antara lain penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi dan kualifikasinya menyebabkan kinerja pegawai kurang mencapai hasil yang optimal.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Satriawan et al. (2019) dengan judul hubungan penempatan kerja dengan kinerja pegawai Puskesmas Bangkir Kecamatan Dampal Selatan Kabupaten Tolitoli. Didapatkan hasil penelitian bahwa ada hubungan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Siagian (2011) dalam bukunya bahwa kesesuaian menempatkan seorang pegawai dengan bidang yang tepat adalah salah satu faktor penting dalam permulaan karir pegawai itu sendiri. Penempatan yang tidak tepat, akan mempersulit tugas pembinaan dan pengembangan karir seseorang untuk menghasilkan prestasi kerja yang tinggi yang artinya kinerja pegawai tidak akan sesuai dengan harapan manajemen dan tuntutan organisasi. Dilihat dari latar belakang yang sudah dibahas bahwa efektivitas pelayanan di puskesmas sangat penting karena puskesmas merupakan instansi pemerintah yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan dasar bagi masyarakat di tingkat Kecamatan yang harus didukung dengan kinerja sumber daya yang tinggi.

Puskesmas Plaju merupakan salah satu puskesmas ter-akreditasi Paripurna di Kota Palembang. Jumlah penduduk di wilayah kerja Puskesmas Plaju tahun 2022 sebanyak 59.487 jiwa, terdiri dari 29.649 jiwa penduduk laki-laki dan 29.838 jiwa penduduk perempuan dengan 14.791 kepala keluarga. Ketenagaan di Puskesmas Plaju terdiri dari pegawai ASN, pegawai non ASN yaitu BLUD, tenaga honor daerah dan BOK dengan jumlah keseluruhan sebanyak 63 orang (Puskesmas Plaju Palembang, 2022).

Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti di Puskesmas Plaju Kota Palembang, peneliti mencatat permasalahan yang didapatkan yaitu ketidaksesuaian penempatan pegawai berdasarkan latar pendidikannya. Sebanyak 10,5% pegawai tidak sesuai dalam penempatannya, seperti bidan yang seharusnya memiliki tugas di bagian pelayanan terhadap pasien justru berada dan menjalankan tugas pokok di bidang manajemen dan keuangan. Terhambatnya pengembangan sumber daya bisa terjadi jika dihadapkan dengan masalah penempatan kerja. Dengan itu, kesalahan dalam menempatkan pegawai akan berdampak pada ketahanan pribadinya yang nantinya akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti menganalisis Hubungan Penempatan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Plaju Kota Palembang.

1.2 Rumusan Masalah

Puskesmas merupakan instansi pemerintah yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan dasar di tingkat kecamatan dan wajib memperhatikan efektivitas pelayanannya. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor pendukung dalam peningkatan efektivitas pelayanan puskesmas. Puskesmas Plaju merupakan puskesmas ter-Akreditasi Paripurna di Kota Palembang. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di Puskesmas Plaju, terdapat ketidaksesuaian penempatan pegawai berdasarkan latar pendidikannya. Terhambatnya pengembangan sumber daya bisa terjadi jika dihadapkan dengan masalah penempatan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini ingin melihat hubungan antara penempatan kerja dengan kinerja pegawai Puskesmas Plaju Kota Palembang.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan penempatan kerja dengan kinerja pegawai Puskesmas Plaju Kota Palembang.

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis gambaran penempatan kerja, jenis kelamin, usia, status pernikahan, status kepegawaian, masa kerja, tingkat pendidikan, dan motivasi kerja.
2. Menganalisis hubungan penempatan kerja dengan kinerja pegawai Puskesmas Plaju Kota Palembang.
3. Menganalisis hubungan jenis kelamin dengan kinerja pegawai Puskesmas Plaju Kota Palembang.
4. Menganalisis hubungan usia dengan kinerja pegawai Puskesmas Plaju Kota Palembang.
5. Menganalisis hubungan status pernikahan dengan kinerja pegawai Puskesmas Plaju Kota Palembang.
6. Menganalisis hubungan status kepegawaian dengan kinerja pegawai Puskesmas Plaju Kota Palembang.
7. Menganalisis hubungan masa kerja dengan kinerja pegawai Puskesmas Plaju Kota Palembang.
8. Menganalisis hubungan tingkat pendidikan dengan kinerja pegawai Puskesmas Plaju Kota Palembang.
9. Menganalisis hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai Puskesmas Plaju Kota Palembang.
10. Menganalisis keberadaan faktor *confounding* pada hubungan penempatan kerja dengan kinerja pegawai Puskesmas Plaju Kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini dilaksanakan untuk menambah wawasan pada bidang Administrasi Kebijakan Kesehatan, sebagai sarana untuk mengaplikasikan mata kuliah yang telah dipelajari ke lapangan secara langsung, serta sebagai bahan penelitian terkait hubungan penempatan kerja dengan kinerja pegawai.

1.4.2 Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah kepustakaan dan menjadi masukan serta referensi dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan terutama di bidang Administrasi Kebijakan Kesehatan terkait hubungan penempatan kerja dengan kinerja pegawai.

1.4.3 Bagi Puskesmas Plaju Kota Palembang

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan pihak puskesmas terkait hubungan antara penempatan kerja dengan kinerja pegawai untuk perbaikan dan perkembangan dari institusi itu sendiri.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

1.5.1 Lingkup Lokasi

Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai Puskesmas Plaju Kota Palembang.

1.5.2 Lingkup Waktu

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 13 Mei 2024 s.d 31 Mei 2024.

1.5.3 Lingkup Materi

Ruang lingkup materi dalam penelitian ini adalah ilmu Kesehatan Masyarakat dalam bidang Administrasi Kebijakan Kesehatan, khususnya mengenai penempatan kerja dan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Agustin, I., Mulyadi, & Maulida, M. N. (2022). Analisis Sistem Penghargaan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Rumah Sakit pada Masa Pandemi COVID -19. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(2), 1249–1258. <https://doi.org/10.31539/jks.v5i2.3289>
- Agustina, Suandari, & Wardhana. (2021). Pengaruh Penerapan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Online serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Penunjang Medis. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 9(3), 198–204.
- Ainy, Q., Khoiri, A., & Herawati, Y. T. (2016). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Bidan dalam Pelayanan Antenatal Care di Wilayah Puskesmas Kabupaten Jember Tahun 2015. *Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa*.
- Ariani, A. P. (2014). *Aplikasi Metodologi Penelitian Kebidanan dan Kesehatan Reproduksi*. Nuha Medika.
- Ariyanti, E., Sutiman, Amalia, G., & Hoya, H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Pamulang. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 229–234.
- Ayuni, A. Q., & Khoirunnisa, R. N. (2021). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Masa Kerja pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 84–98.
- Azwar, S. (2021). *Reliabilitas dan Validitas* (Edisi Keempat). Pustaka Pelajar.
- Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan. (2017). *Laporan Riset Ketenagaan di Bidang Kesehatan (RINAKES) 2017*. www.tcpdf.org
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Daryanto, & Suryanto, B. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Edisi Revisi). Gava Media.
- Depkes RI. (2005). *Dr. J. Leimena, Peletak Konsep Dasar Pelayanan Kesehatan Primer (Puskesmas)*.

- Fadilah Nur, A., Hakim, A., & Siswidiyanto. (2015). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik). *Jurnal Administrasi Publik*, 1(5), 847–852.
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4).
- Hamidi. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, 9(1), 1–16.
- Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). PT Bumi Aksara.
- Hazmi, F. A. K. S., Priharsari, D., & Pradana, F. (2022). Analisis Pengaruh Gender dan Status Perkawinan terhadap Produktivitas Karyawan Work From Anywhere (WFA). *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer*, 6(11), 5273–5277. <http://j-ptiik.ub.ac.id>
- Ilyas, Y. (2020). *Kinerja: Teori, Penilaian, dan Penelitian* (Edisi Ketiga). Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI.
- Kappagoda, U. W. M. R. S. (2018). Self-Efficacy, Task Performance and Contextual Performance: A Sri Lankan Experience. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 06(02), 157–166. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2018.62034>
- Kereh, E. M., Lengkong, V. P., & Rumokoy, F. S. (2018). Pengaruh Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Pendidikan, Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3903–3912.
- Koni, W. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Al-Buhuts*, 1(1), 52–72.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331–337. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113>
- Kurniati, P. S., & Fidowaty, T. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penelitian Dosen Universitas Komputer Indonesia. *Jurnal Ilmu Politik Dan Komunikasi*, 7(2), 191–206.

- Lasut, E. E., Lengkong, V. P. K., & Ogi, I. W. J. (2017). Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender, Usia dan Masa Kerja (Studi pada Dinas Pendidikan Sitaro). *Jurnal EMBA*, 5(2), 2771–2780.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya.
- Manullang, A. K., Puspa, T., & Wardini, A. K. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 5(2), 107–119.
- Manullang, M. (2004). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi Keempat). BPFE.
- MS, M. Z., Yamali, F. R., & Irfani, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepemimpinan dan Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai di Biro Umum Setda Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 5(2), 276–284. <https://doi.org/10.33087/jmas.v5i2.195>
- Muzaputri, G. (2018). *Hubungan Karakteristik Individu dan Faktor Organisasi dengan Kinerja Perawat di RSUD Langsa Nanggroe Aceh Darussalam*.
- Notoadmojo, S. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan* (Edisi Kedua). PT Rineka Cipta.
- Nuraeni, F., & Gunawan. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *SMART - Study & Management Research*, XIX(2), 127–135. www.jurnalsmart.stembi.ac.id
- Nurbaya, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Revolusi Industri 4.0*. Nas Media Pustaka.
- Pasaribu, R. P., Siahaan, Y. A. S., & Silitonga, R. J. (2024). Perilaku Kerja Kontraproduktif Pegawai Negri Sipil. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 7006–7018.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (2019).
- Permata Sari, S., & Alam, I. A. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indonesia Trans Network. *Public Service And Governance Journal*, 4(2), 121–127.

- Puskesmas Plaju Palembang. (2022). *PROFIL PUSKESMAS PLAJU*.
- Putri, L. S. (2023). Hubungan Masa Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Petugas Rekam Medis Di RS Panti Waluya Sawahan Malang. *Journal Health Care Media*, 7(2), 78–84. <http://stikeswch-malang.e-journal.id>
- Rahmawati. (2016). *Faktor Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Ruang Anak Flamboyan B Rumah Sakit Umum dr Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan*.
- Ramadana, A., Azis, R., & Syafar, M. (2023). Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Masa Pandemi Covid-19 di Wilayah Kerja Puskesmas Salotungo Kabupaten Soppeng. *Jurnal Kesehatan*, 2, 77–86.
- Ramadhenty, W., Indarti, S., & Chairilisyah, D. (2019). The Effect of Work Placement and Stress at Work to Work Satisfaction and Government's Aparatur Performance at Dinas Kesehatan Siak Residence. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(4), 438–452. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Rampiandy, E. (2019). *Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Djambi Waras*.
- Ratnasari, M. D. (2018). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan*.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi Kesepuluh). PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sangadji, E. M., & Sopiah. (2010). *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dalam Penelitian* (Edisi Pertama). Andi.

- Sari, J. (2019). Pengaruh Motivasi, Insentif dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Auto2000 Cabang Kertajaya Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Satriawan, D., Sakung, J., & Sudirman. (2019b). Hubungan Penempatan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Bangkir Kecamatan Dampal Selatan Kabupaten Tolitoli. *Jurnal Kesehatan Tadulako*, 5(1), 19–25.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21* (Edisi Keenam). Erlangga.
- Siagian, S. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2011). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta.
- Sinaga, O. S., & Gessong, B. G. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Balikpapan. *Jurnal Akuntansi Manajemen Madani*, 9(1), 88–99.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Soeprodjo, R. R. O. K., Mandagi, C. K. F., & Engkeng, S. (2017). Hubungan antara Jenis Kelamin dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. V. L. Ratumbusang Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*, 6(4).
- Sugiarti, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi Untuk Keunggulan Kompetitif* (Wahyudi, Ed.; Cetakan Pertama). PT Dewangga Energi Internasional.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suharman, Sutanto, A., & Hidayat, A. C. (2020). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kebijakan penetapan status unit khusus dan status kepegawaian sebagai variabel moderating. *JEBM*, 80–88.
- Sumarni, T. (2016). Hubungan Faktor Individu dan Motivasi Kerja dengan Perilaku Caring Perawat Pelaksana. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhamada*, 7(2), 114–127.
- Supriyatna, C. (2024). Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai Administrasi Umum Golongan II dan III Di Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(1), 177–195.

- Suryani, N. K., & Foeh, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif* (Cetakan Pertama). Nilacakra.
- Swastika, H., Raka, I. N., & Sutrisna, P. E. (2021). Hubungan Tingkat Pendidikan Dengan Kinerja Karyawan Pada Hotel Bali Taman Beach Resort & SPA. *Jurnal Akademisi Dan Praktisi Pariwisata*, 1(2), 191–201.
- Tamara, D. M., Pamungkas, G., & Rahmawati, P. (2022). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Petugas Unit Front Office di Rumah Sakit Ibu Anak Limijati Kota Bandung Tahun 2022. *Jurnal Ilmu Kesehatan Immanuel*, 16(2), 65–72.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan (2023).
- Wahid, M. A. K., Widiananda, D. R., Amrullah, H. N., & PujiRaharjo, M. S. (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik. *7th Conference on Safety Engineering and It's Application*.
- Wahyudi, Sutrua, E., Ashar, M. U., & Syisnawati. (2017). Faktor Faktor yang Berhubungan dengan Perilaku Caring Perawat di Ruang Perawatan Interna. *Journal of Islamic Nursing*, 2(2), 83–92.
- Wanti, N. A. S., Yani, M. F., Anggraini, R., Hidayati, N., Huda, B. M., & Saridawati. (2024). Analisis Pentingnya Kompensasi Pensiun Dan Tabungan Hari Tua Sebagai Hak Peserta PT Taspen (Persero). *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(11), 279–286. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11617065>
- Widyastuti, T., & Hidayat, R. (2018). Adaptation of Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) into Bahasa Indonesia. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 7(2), 101–112. <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2018.3020>
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Yudithia, Setiawa, R., & Mahadiansar. (2019). Mengukur Kinerja Individu Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Masyarakat Maritim*, 3(1), 53–63.

- Yuliana, I., Djumadi, & Paranoan, DB. (2015). Penempatan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Di Lingkungan Kerja Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Samarinda. *Jurnal Administrative Reform*, 3(4), 428–440.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian* (Edisi Kelima). Alfabeta.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. PT Grafindo Persada.
- Zamharira. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Masa Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Taman Indah Darussalam Banda Aceh*.