PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN PADA PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT (PUSKESMAS) TANJUNG AGUNG KABUPATEN MUARA ENIM

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNSRI
23/12.21.

Skripsi Oleh :

FUJI FAJAR WULANDARI

01011481922012

MANAJEMEN S1 ASAL D3

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG
2021

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN PADA PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT (PUSKESMAS) TANJUNG AGUNG KABUPATEN MUARA ENIM

Disusun oleh :

Nama	: Fuji Fajar Wulandari
NIM	: 01011481922012
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui dalam ujian komprehensif :

Tanggal Persetujuan

Tanggal : 15 November 2021

Dosen Pembimbing,
Ketua

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Tanggal : 01 November 2021

Anggota

Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN PADA PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT (PUSKESMAS) TANJUNG AGUNG KABUPATEN MUARA ENIM

Disusun oleh :

Nama	: Fuji Fajar Wulandari
NIM	: 01011481922012
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 02 Desember 2021 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 10 Desember 2021

Ketua

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Anggota

Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRASI KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Fuji Fajar Wulandari
NIM	: 01011481922012
Jurusan	: Manajemen S1 Asal DIII
Bidang Kajian/Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas	: Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN PADA PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT (PUSKESMAS) TANJUNG AGUNG KABUPATEN MUARA ENIM

Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

Anggota : Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M

Tanggal Ujian : 02 Desember 2021

Adalah benar hasil Karya Saya Sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yag tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 10 November 2021
Yang Membuat Pernyataan,

METERAI TEMPEL
BCAJX516574673

Fuji Fajar Wulandari
NIM. 010113481922012

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

- Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. (Q.S Al-Insyirah 6-7)
- Kamu tidak perlu menjadi hebat untuk memulai sesuatu. Lakukan sekarang dan jangan pernah menunda karena kesempatan mungkin tidak datang dua kali.
- Perjuangan yang kamu lakukan hari ini merupakan cara untuk membangun kualitas yang lebih baik di hari esok.

Kupersembahkan Karya Sederhana Ini Kepada :

- ✓ **Allah SWT beserta Rasulnya**
- ✓ **Kedua Orang Tuaku Tercinta**
- ✓ **Saudara-Saudariku**
- ✓ **Almamaterku**

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, puji dan syukur penulis haturkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim. Tujuan pembuatan Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Tentunya dalam penulisam skripsi ini masih terdapat kekurangan dari aspek maupun materi penelitian yang disajikan. Oleh karena itu penulis sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna kemajuan pendidikan di masa yang akan datang.

Palembang, 10 Desember 2021
Penulis,

Fuji Fajar Wulandari

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis menyadari banyak mendapat saran, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
2. Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing selama penulis melaksanakan perkuliahan.
3. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M.Si selaku dosen pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam membantu penulis menyelesaikan Skripsi.
4. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku dosen pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam membantu penulis menyelesaikan Skripsi.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen, *Staff* dan Pegawai Program Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Seluruh Tenaga Kesehatan Puskesmas Tanjung Agung yang telah banyak membantu dan memberikan pengetahuan selama Penulis melakukan penelitian.
7. Kepada orang tuaku tercinta dan sangat ku sayangi Bapak Agus Joki Parianto dan Ibu Sukimah terima kasih yang tak terhingga karena senantiasa

selalu memberi Do'a dan Ridhonya, serta dukungan moral dan materil.

8. Untuk kakak perempuanku Sukma Puspa Sarianti, S.Pd., Pg, dan mamasku Wahyu Wibowo, S.Kep., Ners yang telah memberikan semangat, motivasi dan inspirasi untuk menyelesaikan Skripsi.
9. Untuk orang dekatku Radian, Amel, Reza, Intan, Putry, Nabilla, Riska, Erin selalu memberikan semangat dan mendoakan agar penulis lancar dalam menyelesaikan Skripsi.
10. Untuk Bangtan Sonyeondan terutama KSJ lewat album kalian terima kasih sudah menemaniku menyelesaikan Skripsi ini sampai dengan lancar dan penuh semangat.
11. Semua teman-teman seperjuangan khususnya mahasiswa/mahasiswi Manajemen Alih Program D3-S1 Angkatan 2019.

Palembang, 10 Desember 2021
Penulis,

Fuji Fajar Wulandari

ASLI
23/12-21.

ABSTRAK

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN PADA PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT (PUSKESMAS) TANJUNG AGUNG KABUPATEN MUARA ENIM

Oleh :
Fuji Fajar Wulandari; Dr. Hj. Zunaidah, M.Si; Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim. Populasi dari penelitian ini adalah 105 tenaga kesehatan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 105 tenaga kesehatan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang di dapatkan dari kuesioner yang dibagikan pada 105 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Sederhana. Data diproses melalui *program Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 26. Hasil Penelitian ini menunjukan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan.

Kata Kunci: Kualitas Sumber Daya Manusia, Kinerja Tenaga Kesehatan

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Dr. Hj. Zunaidah, M.Si	**Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M**
NIP. 196610221992032002	**NIP.198907112018031001**

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin. Ph.D
NIP.197509011999032001

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
25/12-21

ABSTRACT

THE EFFECT OF HUMAN RESOURCES QUALITY ON HEALTH PERFORMANCE IN TANJUNG AGUNG PUSKESMAS, MUARA ENIM REGENCY

By :
Fuji Fajar Wulandari; Dr. Hj. Zunaidah, M.Si; Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M

This study aims to determine the effect of the quality of human resources on the performance of health workers at the Tanjung Agung Public Health Center (Puskesmas) in Muara Enim Regency. The population of this study was 105 health workers. The sample in this study amounted to 105 health workers using the saturated sample technique. The data collection method used in this study is primary data obtained from questionnaires distributed to 105 respondents. The analysis technique used is Simple Linear Regression Analysis. The data is processed through the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 26 program. The results of this study indicate that the quality of human resources has a positive and significant effect on the performance of health workers.

Keywords: Quality of Human Resources, Performance of Health Workers

Head of Consultant,	***Member,***
Dr. Hj. Zunaidah, M.Si	**Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M**
NIP. 196610221992032002	**NIP.198907112018031001**

Acknowledged by,
Head Of Management Department

Isni Andriana, S.E., M.Fin. Ph.D
NIP.197509011999032001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak skripsi dalam bahasa inggris dari mahasiswi :

Nama : Fuji Fajar wulandari

Nim : 01011481922012

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim.

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setujui untuk ditempatkan dilembar abstrak.

Mengetahui,

Ketua	Anggota
Dr. Hj. Zunaidah, M.Si	Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 196610221992032002	NIP.198907112018031001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama	: Fuji Fajar Wulandari
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir	: Tanjung Enim, 01 Juli 1997
Agama	: Islam
Status	: Belum Menikah
Alamat Rumah	: BTN Keban Agung Blok Aj No. 09 Tanjung Enim
Alamat E-mail	: fujifajarwulandari01@gmail.com
No. HP	: 081278687085

Pendidikan Formal

- TK : TK Muhammadiyah Tanjung Enim
- SD : SDN 25 Tanjung Enim
- SMP : SMPN 01 Tanjung Enim
- SMA : SMA Bukit Asam Tanjung Enim
- DIPLOMA III : D III Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRASI KARYA ILMIAH..... iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... iv
KATA PENGANTAR v
UCAPAN TERIMA KASIH..... vi
ABSTRAK..... vii
***ABSTRACT*..... ix**
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK x
DAFTAR RIWAYAT HIDUP..... xi
DAFTAR ISI xii
DAFTAR TABEL.....xv
DAFTAR GAMBAR xvii
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Rumusan Masalah 12
1.3. Tujuan Penelitian 12
1.4. Manfaat Penelitian 13
1.4.1. Manfaat Teoritis.....13
1.4.2. Manfaat Praktis 13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 14
2.1. Landasan Teori.....14
2.1.1. Teori *Resource-Based View* (RBV).....14
2.2. Kualitas Sumber Daya Manusia.....15
2.2.1. Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia 16
2.2.2. Aspek-Aspek Kualitas Sumber Daya Manusia.....17
2.2.3. Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia.....17
2.2.4. Manfaat Kualitas Sumber Daya Manusia 19
2.2.5. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia.....19
2.2.6. Pengembangan Kualitas Sumber Daya 20
2.3. Kinerja Tenaga Kesehatan 21
2.3.1. Pengertian Kinerja Tenaga Kesehatan.....21
2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan 22

Halaman

2.3.3. Indikator Kinerja Tenaga Kesehatan 23
2.3.4. Aspek-Aspek Kinerja Tenaga Kesehatan 25
2.3.5. Metode Penilaian Kinerja Tenaga Kesehatan.....26
2.3.6. Tujuan Penilaian Kinerja Tenaga Kesehatan.....28
2.3.7. Penilaian Kinerja Tenaga Kesehatan 30
2.3.8. Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan 30
2.4. Penelitian Terdahulu 32
2.5. Kerangka Pemikiran.....37
2.6. Hipotesis 37
BAB III METODE PENELITIAN.....38
3.1. Ruang Lingkup Penelitian.....38
3.2. Rancangan Penelitian.....38
3.3. Jenis dan Sumber Data.....39
3.3.1. Jenis Data.....39
3.3.2. Sumber Data 39
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....40
3.5. Populasi dan Sampel 41
3.5.1. Populasi.....41
3.5.2. Sampel 41
3.6. Pengukuran Variabel.....41
3.7. Teknik Analisis Data.....42
3.8. Uji Instrumen Penelitian.....43
3.8.1. Uji Validitas.....43
3.8.2. Uji Reliabilitas 43
3.9. Uji Statistik 44
3.9.1. Analisis Regresi Linier Sederhana.....44
3.9.2. Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2).....44
3.9.3. Uji Hipotesis (Uji t) 45
3.10. Definisi Variabel dan Operasional 45

Halaman

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 49
4.1. Gambaran Umum Puskesmas Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim 49
4.1.1. Sejarah Puskesmas Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim 49
4.1.2. Visi, Misi dan Tata Nilai 49
4.1.3. Tugas dan Fungsi Puskesmas Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim 50
4.1.4. Struktur Organisasi Puskesmas Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim 52
4.2. Profil Responden.....52
4.2.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 53
4.2.2. Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan 53
4.2.3. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 54
4.2.4. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Usia 55
4.2.5. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja 57
4.2.6. Analisis Distribusi Frekuensi Penelitian.....58
4.3. Hasil Uji Instrumen Penelitian.....72
4.3.1. Hasil Uji Validitas 73
4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas.....74
4.3.3. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana 75
4.3.4. Hasil Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2) 77
4.3.5. Hasil Uji Hipotesis (Uji t).....78
4.4. Pembahasan.....80
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 83
5.1. Kesimpulan 83
5.2. Saran 83
DAFTAR PUSTAKA 85
LAMPIRAN I 91
LAMPIRAN II 96

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabe 1.1 Jumlah Tenaga Kesehatan dengan Tingkat Pendidikan Pada Puskesmas Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim.....5

Tabel 1.2 Tenaga Kesehatan yang Mengikuti Pelatihan pada Puskesmas Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim Tahun 2019 – 2020 6

Tabel 1.3 Penghargaan Tenaga Kesehatan Puskesmas Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim Tahun 2019 – 2020.....10

Tabel 1.4 Absensi Tenaga Kesehatan Puskesmas Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim Tahun 2019 – 2020.....11

Tabel 2.1 Rangkuman Hasil Penelitian Terdahulu 32

Tabel 3.1 Daftar Populasi Tenaga Kesehatan Puskesmas Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim.....41

Tabel 3.2 Skor Pendapat Responden.....42

Tabel 3.3 Interval Koefesien.....45

Tabel 3.4 Definisi Variabel dan Operasional.....47

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 53

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan 54

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....55

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia 56

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 57

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X).....58

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Tenaga Kesehatan (Y) 65

Halaman

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia.....73

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Tenaga Kesehatan 74

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....75

Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi.....76

Tabel 4.12 Interval Koefesien.....77

Tabel 4.13 Hasil Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2).....77

Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis.....79

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....37

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Puskesmas Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim ……52

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi, hal ini menunjukan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Manusia adalah sebagai perilaku yang menggerakan kegiatan dan kebiasaan dalam suatu organisasi atau perusahaan, seperti diketahui suatu organisasi atau perusahaan melibatkan serangkaian individu yang beragam yang dikelompokkan dalam bermacam status yang meliputi pendidikan, pekerjaan, pengalaman, jenis kelamin serta usia tingkat masing-masing individu (Oktaviani *et al*., 2020).

Kualitas sumber daya manusia harus terus ditingkatkan yang mana peranan perusahaan juga diperlukan dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia, sedangkan upaya pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak untuk menghadapi tuntunan tugas sekarang maupun untuk menjawab tantangan masa depan. Upaya pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui organisasi itu sendiri maupun luar organisasi dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai dapat bekerja produktif dan memiliki kinerja yang tinggi, dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia ini maka haruslah dijadikan tolak ukur suatu organisasi ataupun kelangsungan hidup organisasi tersebut, karena faktor manusia adalah aset organisasi yang paling menentukan (Oktaviani *et al.*, 2020).

Menurut Dessler (2015:18), menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah dengan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan, dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatkan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggung jawabkan. Kualitas sumber daya manusia itu tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya. Sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti sebenarnya adalah hasil yang dikerjakannya akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki dari pekerjaan tersebut (Fuad *et al*., 2017).

Kualitas yang menyangkut sumber daya manusia menyangkut masalah kemampuan, baik kemampuan fisik (kesehatan) maupun kemampuan non fisik (yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, mental, dan keterampilan-keterampilan lainnya). Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan manusia untuk melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang diserahkan kepadanya dengan berbekal pengetahuan, pelatihan dan pengalaman. Kualitas sumber daya manusia ini harus terus ditingkatkan guna untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja, serta melatih diri karyawan sehingga karyawan mampu menyesuaikan diri dalam menghadapi perkembangan zaman yang terjadi (Hendy, 2020).

Menurut Mathis & Jackson (2012:78), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu

didalam melaksanakan tugas Robbins (2012:102). Menurut Robbins (2016:260), kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Mathis & Jackson (2012:78), kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah pertama, kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kedua kualitas dalam ketaatan dalam prosedur dan disiplin dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan pengawasan minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal, terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan dari Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 75 Tahun 2014 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) menyebutkan bahwa "Puskesmas merupakan salah satu fasilitas pelayanan jasa kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan individu tingkat pertama dengan lebih mengutamakan upaya meningkatkan dan mencegah, untuk mencapai suatu derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya". Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 75 Tahun 2014 tentang puskesmas menyebutkan bahwa terdapat dua jenis upaya kesehatan yang ada di puskesmas, yaitu sebagai berikut :

1. Upaya Kesehatan Perorangan (UKP)

   Upaya kesehatan perorangan terdiri dari : pelayanan pemeriksanaan umum, pelayanan kesehatan gigi dan mulut, pelayanan kedaruratan, pelayanan laboratorium, pelayanan kefarmasian, pelayanan kesehatan gizi yang bersifat UKP, dan pelayanan rawat inap untuk puskesmas yang menyediakan pelayanan rawat inap. Upaya Kesehatan Perorangan (UKP) ialah merupakan suatu kegiatan dan atau serangkaian kegiatan pelayanan kesehatan yang akan ditunjukan untuk peningkatan, pencegahan, penyembuhan penyakit, pengurangan penderitaan akibat penyakit dan memulihkan kesehatan individu perorangan tersebut.

2. Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM)

   Upaya kesehatan masyarakat terdiri dari : UKM *esensial* yaitu pelayanan promosi kesehatan termasuk UKS, pelayanan kesehatan pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan keperawatan kesehatan masyarakat UKM pengembangan yaitu terdiri dari berbagai macam yaitu : pelayanan kesehatan sekolah, pelayanan kesehatan indera, pelayanan kesehatan lansia, pelayanan kesehatan jiwa, pelayanan kesehatan gigi dan mulut serta pelayanan kesehatan lainnya.

Pada penelitian ini penulis memilih objek penelitian pada Puskesmas Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim. Puskesmas Tanjung Agung merupakan salah satu pelayanan yang bergerak di bidang jasa kesehatan yang ada di Kabupaten Muara Enim, puskesmas ini termasuk jenis puskesmas perawatan (rawat inap) yang dilengkapi dengan UGD 1 x 24 jam. Dalam penelitian ini diambil objek penelitian

yaitu tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim yang memiliki 105 orang tenaga kesehatan yang mana terdiri dari keperawatan dan kebidanan saja yang dijadikan populasi. Kualitas sumber daya manusia pada Puskesmas Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim tidak semuanya sama, kualitas sumber daya ini mancakup pendidikan, kemampuan kerja dan keterampilan yang memotivasi pegawai tenaga kesehatan tersebut untuk menunjang kinerja. Berikut daftar jumlah tenaga kesehatan dengan tingkat pendidikan yang ada di Puskesmas Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim.

Tabe 1.1 Jumlah Tenaga Kesehatan dengan Tingkat Pendidikan pada Puskesmas Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim

No.	Pendidikan	Jumlah
1.	D3 Keperawatan	29
2.	D3 Kebidanan	72
3.	DIV Kebidanan	1
4.	S1 Keperawatan	3
	Jumlah	**105**

Sumber: Puskesmas Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa tenaga kesehatan Puskesmas Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim dengan tingkat pendidikan D3 keperawatan berjumlah 29 orang, D3 kebidanan berjumlah 72 orang, DIV kebidanan hanya ada 1 orang, dan untuk S1 keperawatan hanya ada 3 orang tenaga kesehatan.

Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja tenaga kesehatan sangatlah penting dengan kuantitas karyawan yang banyak, oleh karena itu puskesmas mencoba untuk selalu menerapkan budaya kerja yang baik. Berdasarkan hasil wawancara kepada Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan karyawan tenaga kesehatan, peneliti menemukan sebuah permasalahan berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia dari segi keterampilan yang dimiliki masing-masing tenaga

kesehatan pada Puskesmas Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim masih belum berjalan secara optimal yang mana pada pelatihan yang diikuti tenaga kesehatan masih terdapat ketidaksesuaian dalam penempatannya maupun jumlah tenaga kesehatan yang mengikuti pelatihan tersebut. Berikut daftar jumlah tenaga kesehatan yang mengikuti pelatihan pada Puskesmas Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim.

Tabel 1.2 Tenaga Kesehatan yang Mengikuti Pelatihan pada Puskesmas Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim Tahun 2019-2020

Tahun	Jenis Pelatihan	Tingkat Pendidikan			
		D3 Keperawatan	D3 Kebidanan	DIV Kebidanan	S1 Keperawatan
2019	Pelatihan Aplikasi Sistem Informasi Kesehatan Daerah (SIKDA) Generik.	2	-	-	-
	Pelatihan *Cadre* TB-HIV.	-	2	-	-
	Pengelolaan Program Pelayanan Kesehatan Tradisional.	-	1	-	-
	Pelatihan Orientasi Kerja.	1	-	-	-
	Pelatihan Penangan GHPR dan Penyakit Menular lainnya.	5	26	-	2
	Pelatihan Peningkatan Kemampuan Bidan.	-	1	1	-
	Pelatihan Kader Pembangunan Manusia.	-	-	-	1
	Pelatihan Teknis Penatausahaan dan Akuntansi Persediaan Laporan Keuangan.	-	1	-	-
		-	1	-	-

	Pelatihan Diklat Kampung KB Sumatera Selatan.				
	Pelatihan ISPA & Pneumonia.	2	15	-	1
	Pelatihan Kegiatan bagi Pelatih (TOT) SDM Pelayanan.	-	1	-	-
	Pelatihan PKK di Desa Embawang.	1	2	-	-
	Pelatihan Peningkatan Kemampuan Perawat Pemerintah Kab. Muara Enim.	2	-	-	-
	Pelatihan Monitoring Evaluasi dan Pelayanan Lansia	-	1	-	-
	Pelatihan Konvensi Hak Anak.	-	1	-	-
	The Job Training Sistem Informasi dan Pelaporan HIV/AIDS dan PIMS.	-	1	-	-
	Pelatihan KIP/Konseling KB dengan ABPK Bidan.	-	1	1	-
	Pelatihan Gerbang Sukses Menuju Keberhasilan ASI Ekslusif.	-	1	-	-
Jumlah		**13**	**55**	**2**	**4**
2020	Pemeriksaan dan Pembinaan Kesehatan CJH di Kabupaten Muara Enim.	1	2	-	-
	Pelatihan Program Pemberantasan Penyakit TB.	-	1	-	-
	Pelatihan Konsultasi Aplikasi Persediaan.	1	1	1	1
		5	7	-	1

	Pelatihan Kesiapsiagaan Pencegahan dan Penanggulangan Penyebaran Virus Covid-19.				
	Pelatihan Standar Instrumen dan Dokumen Akreditasi Puskesmas di Masa Pandemi Covid-19 Dinas Kesehatan Kabupaten Muara Enim.	1	-	-	-
	Pelatihan Peningkatan Kapasitas Pengelola Program PTM dalam Pencatatan dan Pelaporan Web Portal PTM di Puskesmas dalam Kabupaten Muara Enim.	-	1	-	-
	Jumlah	**8**	**12**	**1**	**2**

Sumber: Puskesmas Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim (2021)

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat jumlah tenaga kesehatan mengikuti pelatihan yang diberikan Puskesmas Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim tahun 2019-2020. Tujuan Puskesmas memberikan pelatihan ini guna untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada pada Puskemas Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim. Serangkaian program pelatihan yang tertera bahwa ada jenis-jenis pelatihan yang berbeda di setiap tahunnya, serta jumlah tenaga kesehatan yang mengikuti pelatihan dari tahun 2019-2020 mengalami penurunan. Pada tahun 2019 jumlah tenaga kesehatan yang megikuti pelatihan dari D3 keperawatan ada 13 orang, D3 kebidanan 55 orang, DIV kebidanan 2 orang dan S1 keperawatan berjumlah 4 orang. Untuk tahun 2020 tenaga kesehatan yang mengikuti pelatihan mengalami penurunan yang sangat jauh sehingga menyebabkan kualitas sumber

daya manusia berjalan tidak maksimal. Jumlah D3 keperawatan ada 8 orang, D3 kebidanan 12 orang, DIV kebidanan 1 orang dan S1 keperawatan 4 orang.

Dalam hal lain juga pelatihan yang diberikan Puskesmas Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim masih terdapat ketidaksesuaian dalam bagian dan pembagian jumlah tenaga kesehatan yang mengikuti pelatihan, misalnya pada Pelatihan Peningkatan Kemampuan Perawat Pemerintah Kab. Muara Enim hanya ada 2 orang perawat yang mengikuti pelatihan sedangkan untuk di S1 keperawatan tidak diikutsertakan dalam pelatihan tersebut. Selanjutnya, pada Pelatihan Aplikasi Sistem Informasi Kesehatan Daerah (SIKDA) Generik dan Pelatihan Orientasi Kerja hanya tenaga kesehatan D3 keperawatan saja yang diikutsertakan, padahal untuk tenaga kesehatan D3, DIV kebidanan dan S1 keperawatan perlu mengikuti pelatihan tersebut untuk menunjang pengetahuan mereka. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang baik dan memberikan pengetahuan berupa keterampilan dan penguasaan ilmu yang luas maka seharusnya puskesmas lebih banyak memberikan kesempatan untuk tenaga kesehatan mengikuti pelatihan tersebut guna untuk mencapai kinerja tenaga ahli serta tenaga terampil di dalam pekerjannya.

Puskesmas Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim merancang target setiap tahunnya yang mana dalam satu tahunnya mencapai 3 penghargaan yang didapatkan oleh tenaga kesehatan yang dilihat dari kemampuan individu tenaga kesehatan dalam setiap bidangnya, target yang dibuat digunakan sebagai acuan kerja dan menilai kinerja individu tenaga kesehatan. Puskesmas Tanjung Agung menginginkan pencapaian yang dihasilkan oleh tenaga kesehatannya mencapai hasil yang maksimal atau lebih dari yang ditargetkan, sesuai kemampuan dan

penguasaan ilmu di bidang tertentu yang dimiliki tenaga kesehatan, dengan adanya penghargaan yang dicapai akan lebih menunjang lagi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang maksimal. Berikut data penghargaan yang dicapai tenaga kesehatan pada Puskesmas Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim :

Tabel 1.3 Penghargaan Tenaga Kesehatan Puskesmas Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim Tahun 2019-2020

Tahun	Nama Penghargaan	Target	Realisasi	Keterangan
2019	Pelayanan KB Kebidanan Tingkat Muara Enim Unit Penyelenggara PelayananPublik. Tenaga Medis / Tim P3K *Colorful* Muara Enim.	3	3	Tercapai
2020	*Workshop* Laboratorium Kesehatan tingkat Muara Enim.	3	1	Tidak Tercapai

Sumber: Puskesmas Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim (2021)

Berdasarkan tabel 1.3 terlihat daftar target penghargaan dan realisasi tenaga kesehatan tahun 2019-2020 pada Puskesmas Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim. Pada tahun 2019 Puskesmas Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim mendapatkan penghargaan dengan jumlah 3 penghargaan yang tercapai dalam target dan realisasinya. Tahun 2020 mengalami penurunan dengan hanya mendapatkan 1 penghargaan saja dan tidak tercapai dalam target dan realisasinya, dengan adanya penurunan penghargaan tersebut dapat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia dalam target mencapai hasil kinerja tenaga kesehatan yang memuaskan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki pada tiap masing-masing tenaga kesehatan.

Tabel 1.4 Absensi Tenaga Kesehatan Puskesmas Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim Tahun 2019-2020

Periode (Bulan)	Jumlah Tenaga Kesehatan		Hadir Sebulan Penuh		Absen		Persentaseyang TidakHadir (%)	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Januari	105	105	101	92	4	13	3,80	12,38
Februari	105	105	102	98	3	7	2,85	6,66
Maret	105	105	102	105	3	0	2,85	0
April	105	105	101	105	4	0	3,80	0
Mei	105	105	101	105	4	0	3,80	0
Juni	105	105	94	105	11	0	10,47	0
Juli	105	105	83	105	22	0	20,95	0
Agustus	105	105	103	104	2	1	1,90	0,95
September	105	105	103	104	2	1	1,90	0,95
Oktober	105	105	101	103	4	2	3,80	1,90
November	105	105	102	103	3	2	2,85	1,90
Desember	105	105	94	104	11	1	10,47	0,95

Sumber: Puskesmas Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim (2021)

Berdasarkan tabel 1.4 terlihat bahwa adanya perbandingan absen kehadiran yang menurun dan mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan yang ditunjukkan oleh jumlah tingkat absensi Puskesmas Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim. Tingginya tingkat absensi diatas sangat berpengaruh terhadap kinerja kerja tenaga kesehatan yang tidak maksimal dan dapat menghambat kelancaran menyelesaikan tugas dan sesama rekan kerja pada Puskesmas Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim.

Sebelumnya penulis membandingkan judul yang berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia, pada penelitian Hiariey (2018), Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Fleksibilitas Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi

terhadap Keperawatan Rsud Dr. M. Haulussy Ambon). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Fleksibilitas Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi terhadap Keperawatan RSUD Dr. M. Haulussy Ambon). Kesimpulan yang didapat pada penelitian ini ialah kualitas sumber daya berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Studi terhadap Keperawatan RSUD Dr. M. Haulussy Ambon).

Penelitian Kurniawan & Mulyadin (2020), Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. Kesimpulan yang didapat pada penelitian ini kualitas sumber daya tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kependudukandan Pencatatan Sipil Kota Bima.

Melihat dari permasalahan yang penulis jelaskan di latar belakang, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskemas) Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim".**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian yaitu bagaimana pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi dan informasi mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja tenaga kesehatan dan dapat menjadi acuan bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim.

DAFTAR PUSTAKA

Alfitriady, S.D., Taufik, T., & Safitri, D. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Instansi Pemerintah. (Studi Empiris pada OPD Kabupaten Kepulauan Meranti). *Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis*, *5*(2), 212–221.

Ananda, F.R., Junaidi, Syaifuddin, & Lubis, Y. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana di PT Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Agribisnis Sumatera Utara*, *12*(2).

Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya. http://repository.ump.ac.id/7547/3/BAB%20II_DENI%20ARISKA_MANAJEMEN%2718.pdf

Atika, K., Nisa, & Mafra, U. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . PLN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, *17*(14), 355–366.

Bernardin, H, & Russell, J.E. (2013). *Human Resources Management; Experintal Approach*. Singapore: *McGraw Hill.* https://ejurnal.stimi-bjm.ac.id/index.php/JRIMK/article/view/50

Danim, S. (2013). *Transformasi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. http://jurnal.uwp.ac.id/pps/index.php/map/article/download/209/151

Dessler, G. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Reources, Jilid 2,* Prenhalindo, Jakarta. http://repository.unpas.ac.id/30013/5/BAB%20II.pdf

Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. http://repository.unpas.ac.id/30013/5/BAB%20II.pdf

Fuad, N., Adolfina, & Trang, I. (2017). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Daya Saing terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada Koperasi Anugrah

Mega Mandiri Manado). *Jurnal Ekonomi , Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *5*(2), 153–166.

Gerhana, W., Rezti, & Wasis. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai *Variabel Intervening* (Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan Volume*, *3*(1), 49–57.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang. http://repository.unpas.ac.id/30086/5/BAB%20III.pdf

Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, *Cetakan 14*. Jakarta : Penerbit : Bumi Aksara.

Hendy. (2020). Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Surya Nusantara *Safety* Medan. *Jurnal Ilmiah Smart*, *IV*(2), 128–139.

Hiariey, H. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Fleksibilitas Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi terhadap Paramedis Keperawatan Rsud Dr. M. Haulussy Ambon). *Jurnal Manajemen SOSOQ*, *6*(2).

Indrian, R.A.R.F. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro), 2*(2), 104.

Kaswan. (2019). *Kepemimpinan Dampak dan Warisannya (Praktik Kepemimpinan Untuk Meraih Keunggulan Organisasi Jangka Pendek dan Jangka Panjang)*. Bandung: Alfabeta. https://repository.unsri.ac.id/32960/60/RAMA_61201_01011381621182_0022106601_0001048102_01_front_ref.pdf

Khotimah, K. (2017). Pandangan Berbasis Sumber Daya (RBV) dalam Pembahasan Organisasi Ekonomi. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, *5*(11), 23–40.

Kotler, Philip & Gary, A. (2016). *Prinsip-prinsip Pemasaran. Edisi13. Jilid 1*. Jakarta:Erlangga.

http://repository.unpas.ac.id/9629/4/11.%20BAB%20II.pdf

Kurniawan, I., & Mulyadin. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, *1*(2), 124–130.

Leuhery, F. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal SOSOQ*, *6*(2).

Manese, L.E., Adolfina, & Walangitan, M. D. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas SDM, Disiplin terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal Ekonomi , Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *8*(3), 353–362.

Masrukin, & Theresia, A. (2015). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Tengah. *Jurnal Pencerah Publik*, *2*(2).

Mathis & Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta. http://repository.unpas.ac.id/27874/5/BAB-2.pdf

Mathis & Jackson. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kelima, Yogyakarta. http://repository.unpas.ac.id/27874/5/BAB-2.pdf

Matindas, R. (2010). *Kualitas Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti. https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/205/101

Matutina, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia. https://journal.fe-uigm.ac.id/index.php/IJMPRO/article/view/99

Notoatmodjo, S. (2012). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta. https://media.neliti.com/media/publications/73317-ID-kualitas-sumber-daya-aparatur-dalam-menc.pdf

Nurdiansyah, D. (2017). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor. *Jurnal Populis*, *2*(3), 347–370.

Oktaviani, D. N., Firdaus, M. A., & Bimo, W. A. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Region V/Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *3*(1), 101–113.

Pasolong. H. (2015). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : CV.Alfabeta. http://repository.unpas.ac.id/9629/4/11.%20BAB%20II.pdf

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS).

Putra, F., Mustafa, L.O., & Arsyad, M. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Konawe Selatan. *Jurnal Neo Societal*, *4*(1), 643–656.

Rahayu, E., & Yuliamir, H. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*, *5*(2), 737–743.

Rahayu, N.L.S., Sulindawati, N.L.G.E., & Sinarwati, N.K. (2014). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (LKPD) Kabupaten Jembrana. *Jurnal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, *2*(1).

Rahayu, S. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Unit Desa Di Lau Gumba Brastagi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Tools*, *12*(1), 206–218.

Ramadhani, A. (2017). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Iklim Organisasi Dan Pendidikan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Provinsi Kalimantan Selatan. *KINDAI*, *13*(3), 268–279.

Rivai, V. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada. http://repository.unpas.ac.id/12597/3/BAB%20II.pdf

Robbins, Stephen P., & Coulter, M. (2012). *Manajemen Edisi Kesepuluh.* Jakarta: penerbit Erlangga. http://repository.unpas.ac.id/27874/5/BAB-2.pdf

Robbins, Stephen P., & Coulter, M. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat. http://repository.um-surabaya.ac.id/3995/3/BAB_II.pdf

Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Bandung: Refika Aditama. http://repository.upi.edu/14087/9/S_PEM_1000652_Bibliography.pdf

Siregar, M. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kualitas Anggaran Terhadap Kinerja Keuangan Daerah Dimediasi dengan Sistem Informasi Manajemen Daerah. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(2).

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta. http://repository.upi.edu/27540/9/S_SMS_1001782_Bibliography.pdf

Suharto, A.A. (2012). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *1*(3).

Suryantini, L.P., & Sulindawati, N.L.G.E. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Penggunaan Informasi Akuntansi, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Modal Pinjaman terhadap Kinerja Umkm di Kecamatan Buleleng. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, *11*(2), 125–135.

Telaumbanua, A. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Nias Utara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen PEMBNAS*, *5*(1), 1–10.

Usman. (2016). Analisis Kinerja Tenaga Kesehatan pada Puskesmas Lapadde Kota Parepare. *Jurnal Media Kesehatan Masyarakat Indonesia (MKMI)*, *12*(1), 21–28.