

TESIS

ANALISIS KINERJA PEGAWAI NON PEGAWAI NEGERI SIPIL DAERAH (PNSD) BADAN LAYANAN UMUM DAERAH (BLUD) DI PUSKESMAS KOTA PALEMBANG



OLEH:

**NAMA : MORISKHA
NIM : 10012622428004**

**PROGRAM STUDI MAGISTER KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
2025**

TESIS

ANALISIS KINERJA PEGAWAI NON PEGAWAI NEGERI SIPIL DAERAH (PNSD) BADAN LAYANAN UMUM DAERAH (BLUD) DI PUSKESMAS KOTA PALEMBANG

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



OLEH:

NAMA : MORISKHA
NIM : 10012622428004

**PROGRAM STUDI MAGISTER KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

ANALISIS KINERJA PEGAWAI NON PEGAWAI NEGERI SIPIL DAERAH (PNSD) BADAN LAYANAN UMUM DAERAH (BLUD) DI PUSKESMAS KOTA PALEMBANG

TESIS

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

OLEH :

**NAMA : MORISKHA
NIM : 10012622428004**

Palembang, Mei 2025

Pembimbing I

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

Pembimbing II

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

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



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

HALAMAN PERSETUJUAN

Karya tulis ilmiah berupa Tesis dengan judul “Analisis Kinerja Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNSD) Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) di Puskesmas Kota Palembang ” telah dipertahankan di hadapan Panitia Sidang Ujian Tesis Program Studi Magister (S2) Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya pada tanggal 08 Mei 2025 dan telah diperbaiki, diperiksa serta disetujui sesuai dengan masukan Panitia Sidang Ujian Tesis Program Studi Magister (S2) Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya.

Palembang, 08 Mei 2025

Tim Penguji Karya Tulis Ilmiah berupa Tesis

Ketua :

1. Prof. Dr. Rico Januar Sitorus, S.K.M., M.Kes (Epid)
NIP. 198101212003121002

()

Anggota :

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

()

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

()

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

()

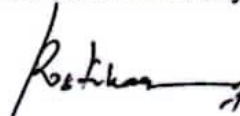
5. Dr. dr. Rizma Adlia Syakurah., MARS., Sp.KKLP
NIP. 198601302019032013

Mengetahui,
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat



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

Koordinator Program Studi
S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat


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

HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Moriskha

NIM : 10012622428004

Judul Tesis : Analisis Kinerja Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Daerah
(PNSD) Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) di Puskesmas
Kota Palembang

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

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



Palembang, Mei 2025



Moriskha
10012622428004

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Moriskha

NIM : 10012622428004

Judul Tesis : Analisis Kinerja Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Daerah
(PNSD) Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) di Puskesmas
Kota Palembang

Memberikan izin kepada pembimbing dan Universitas Sriwijaya untuk mempublikasikan hasil penelitian saya untuk kepentingan akademik apabila dalam waktu 1 (satu) tahun tidak mempublikasikan karya penelitian saya. Dalam kasus ini saya setuju untuk menempatkan pembimbing sebagai penulis korespondensi (*corressponding author*).

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

Palembang, 14 Mei 2025



Moriskha
10012622428004

HEALTH POLICY ADMINISTRATION
MASTER STUDY PROGRAM (S2) PUBLIC HEALTH SCIENCE
FACULTY OF PUBLIC HEALTH, SRIWIJAYA UNIVERSITY
Scientific paper in the form of thesis research results
May 08, 2025

Moriskha; Guided by Misnaniarti, Rostika Flora

Analysis of the Performance of Non-Regional Civil Servants (PNSD) of the Regional Public Service Agency (BLUD) at the Palembang City Health Center

xvi+164 pages, 3 charts, 56 tables, 8 attachments

ABSTRACT

Non-civil servants (Non-PNSD) of the Regional Public Service Agency (BLUD) are part of the Public Health Center employees whose roles, responsibilities, and performance have an influence on the achievement of the objectives of each Public Health Center. The performance assessment of Non-PNSD BLUD employees is still subjective and does not describe the actual situation because there are no underlying provisions related to the preparation of the assessment. This study aims to analyze the factors that influence the performance of Non-PNSD BLUD employees at Puskesmas in Palembang City. This study used a cross-sectional research design with a sample of 157 Non-PNSD BLUD employees selected by random sampling. Data collection was done through interviews using a structured questionnaire. Data were analyzed using univariate analysis, bivariate with chi-square test, and multivariate analysis using multiple logistic regression. The results showed that Non-PNSD BLUD employees who had poor performance were 31.6% and those who had good performance were 68.4%. There was a significant relationship between age (p -value = 0.036), attitude (p -value = 0.001), motivation (p -value = 0.000), compensation (p -value = 0.001), leadership (p -value = 0.011), workload (p -value = 0.026), work procedures/systems (p -value = 0.032) and rewards (p -value = 0.025) with the performance of Non-PNSD BLUD employees at Palembang City Health Center. The dominant influential factor is motivation after controlling for other variables (OR = 11.322). Recommendations for Palembang City Health Center to always provide motivation to Non-PNSD BLUD employees in order to improve performance. The motivation given can be in the form of positive appreciation, formal appreciation, providing compensation both financial and non-financial, and providing health insurance.

Keywords: Employee performance, Regional Public Service Agency (BLUD)
Literature: 77 (2012-2024)

ADMINISTRASI KEBIJAKAN KESEHATAN
PROGRAM STUDI MAGISTER (S2) ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT UNIVERSITAS SRIWIJAYA
Karya tulis ilmiah berupa hasil penelitian tesis
8 Mei 2025

Moriskha; dibimbing oleh Misnaniarti, Rostika Flora

Analisis Kinerja Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNSD) Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) di Puskesmas Kota Palembang
xvi+ 164 Halaman, 3 bagan, 56 tabel, 8 lampiran

ABSTRAK

Pegawai Non PNSD BLUD merupakan bagian dari pegawai Puskesmas dimana peran, tanggung jawab dan kinerjanya memiliki pengaruh terhadap pencapaian tujuan setiap Puskesmas. Penilaian kinerja pegawai Non PNSD BLUD masih bersifat subjektif dan tidak menggambarkan keadaan sebenarnya karena belum terdapat ketentuan yang mendasari terkait penyusunan penilaian tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Non PNSD BLUD di Puskesmas di Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan desain penelitian *Cross Sectional* dengan sampel berjumlah 157 pegawai Non PNSD BLUD yang dipilih secara *random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara menggunakan kuesioner terstruktur. Pengukuran dalam kuesioner menggunakan skala likert. Data dianalisis menggunakan analisis univariat, bivariat dengan uji *chi square* dan analisis multivariat menggunakan regresi logistik ganda. Hasil penelitian menunjukkan pegawai Non PNSD BLUD yang memiliki kinerja baik sebesar 68,4% dan yang memiliki kurang baik sebesar 31,6%. Ada hubungan bermakna antara usia ($p\text{-value} = 0,036$), sikap ($p\text{-value} = 0,001$), motivasi ($p\text{-value} = 0,000$), kompensasi ($p\text{-value} = 0,001$), kepemimpinan ($p\text{-value} = 0,011$), beban kerja ($p\text{-value} = 0,026$), prosedur/ sistem kerja ($p\text{-value} = 0,032$) dan penghargaan ($p\text{-value} = 0,025$) dengan kinerja pegawai Non PNSD BLUD di Puskesmas Kota Palembang. Faktor dominan yang berpengaruh adalah motivasi setelah dikontrol dengan variabel lain ($OR=11,322$). Rekomendasi bagi Puskesmas Kota Palembang untuk selalu memberikan motivasi kepada pegawai Non PNSD BLUD agar dapat meningkatkan kinerja. Motivasi yang diberikan dapat berupa apresiasi positif, penghargaan formal, pemberian kompensasi baik finansial maupun nonfinansial dan penyediaan jaminan kesehatan.

Kata kunci : Kinerja pegawai, Badan Layanan Umum Daerah (BLUD)

Kepustakaan : 77 (2012-2024)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya sehingga bisa menyelesaikan hasil penelitian tesis yang berjudul “Kinerja Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNSD) Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) di Puskesmas Kota Palembang”

Dalam melaksanakan tesis ini, penulis banyak mendapatkan dukungan, arahan dan bimbingan dari berbagai pihak yang sangat berperan dalam terselesaikannya hasil penelitian tesis dengan baik dan tepat waktu. Maka dari itu, penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar- besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Taufik Marwah, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Prof. Dr. Misnaniarti, S.K.M., M.K.M, selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya sekaligus Dosen Pembimbing I tesis.
3. Prof. Dr. Rostika Flora, S.Kep., M.Kes selaku Koordinator Program Studi S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya sekaligus Dosen Pembimbing II tesis.
4. Dr. Haerawati Idris, S.K.M., M.Kes, Dr. dr. Rizma Adlia Syakurah, MARS dan Prof. Dr. Rico Januar Sitorus., M.Kes (Epid) selaku Dosen Penguji.
5. Seluruh dosen, staf, dan karyawan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya.
6. Segenap Kepala Puskesmas dan pegawai Non PNSD BLUD di Puskesmas Makrayu, Puskesmas Gandus, Puskesmas Taman Bacaan, Puskesmas Kertapati, Puskesmas Plaju, Puskesmas Sosial, Puskesmas Tegal Binangun, Puskesmas Dua Puluh Tiga Ilir dan Puskesmas Ariodilah dan semua pihak yang telah membantu penelitian ini
7. Orang tua, suami, anak dan semua pihak yang telah mensupport dalam proses penyusunan proposal tesis.
8. Seluruh teman-teman Program Pasca sarjana Fakultas Masyarakat Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini masih terdapat banyak keterbatasan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Semoga bisa bermanfaat dan memberikan informasi bagi pembaca.

Palembang, 14 Mei 2025

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and strokes, positioned above the word 'Penulis'.

Penulis

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan pada tanggal 11 Juli 1987 di Lahat Provinsi Sumatera Selatan. Penulis merupakan putri pertama dari tiga bersaudara dari Bapak Y. Isworo, SE dan Ibu RA. Maria Ulfah, S.pd.,MM

Penulis menyelesaikan Pendidikan dasar di SD Negeri 57 Kabupaten Lahat pada tahun 1999, Sekolah Menengah Pertama di SLTP Negeri 5 Lahat tahun 2002 dan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 2 Lahat tahun 2005. Pada tahun 2008 penulis menyelesaikan Pendidikan di Politeknik Kesehatan Departemen Kesehatan Jurusan D III Analis Kesehatan dan tahun 2010 menyelesaikan S1 Kesehatan Masyarakat Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bina Husada Palembang.

Penulis menikah dengan KMS Saipudin, ST dan telah dikaruniai satu putri dan satu putra yang bernama Nyimas Zerryn Almusawa dan Kemas Ahmad Panji Alam. Penulis saat ini bekerja sebagai Aparatur Sipil Negara di Puskesmas Taman Bacaan Kota Palembang sejak tahun 2010.

Pada tahun 2024, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi (S2) Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat di Universitas Sriwijaya Bidang Administrasi Kebijakan Kesehatan.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

- ❖ Jadikan ilmu sebagai bekal dunia dan akhirat”
- ❖ “Berkarya dengan ikhlas, Berhasil dengan doa”

Kupersembahkan Kepada :

- ❖ Kedua Orang Tua, Mama dan Papa tercinta
Terima kasih atas doa, kasih sayang, dan segala pengorbanan yang tiada henti mengiringi setiap langkah hidupku. Kalian adalah sumber kekuatan dan inspirasi terbesar dalam hidupku.
- ❖ Ayah dan Ibu Mertua
Terima kasih atas dukungan, doa, dan kehangatan yang selalu diberikan. Kehadiran Bapak dan Ibu menambah semangat dalam perjalanan ini.
- ❖ Suamiku Tercinta Kms. Saipudin
Terima kasih atas cinta, kesabaran, dan dukungan yang tak pernah surut. Engkaulah motivasi terbesarku untuk terus berjuang dan tidak menyerah.
- ❖ Anak-anakku Tersayang
Kalian adalah anugerah terindah dalam hidupku. Semoga kelak kalian tumbuh menjadi insan yang berilmu dan berakhlak mulia.
- ❖ Adikku Tercinta
Terima kasih atas semangat, candaan, dan dukungan yang selalu menguatkan di saat suka maupun duka.
- ❖ Sahabat-sahabatku
Terima kasih atas persahabatan, bantuan, dan kebersamaan yang begitu berarti selama ini. Kalian telah menjadi bagian penting dalam perjalanan hidup dan studiku.
- ❖ Almamater Kebanggaanku

DAFTAR ISI

COVER JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
ABSTRAC	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
RIWAYAT HIDUP	x
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR BAGAN	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.3.1 Tujuan Umum	7
1.3.2 Tujuan Khusus	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Manfaat Teoritis	8
1.4.2 Manfaat Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2 Jenis Ketenagaan Puskesmas.....	13
2.2.1 Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNSD)	13
2.2.2 Pegawai Non PNSD	13
2.3 Kinerja	14
2.3.1 Pengertian Kinerja	14
2.3.2 Kriteria Kinerja	15
2.3.3 Metode Penilaian Kinerja.....	15
2.3.4 Indikator Kinerja	17
2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	18
2.4.1 Usia	18
2.4.2 Pendidikan.....	18
2.4.3 Masa Kerja	19
2.4.4 Sikap	20
2.4.5 Motivasi	20
2.4.6 Kompensasi	21
2.4.7 Kepemimpinan	22

2.4.8	Beban Kerja	23
2.4.9	Fasilitas	24
2.4.10	Prosedur/ Sistem Kerja	24
2.4.11	Penghargaan	25
2.5	Penelitian Terdahulu.....	27
2.6	Kerangka Teori.....	40
2.7	Kerangka Konsep	41
2.8	Hipotesis Penelitian	41
BAB III METODE PENELITIAN		43
3.1	Jenis Penelitian.....	43
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian	43
3.2.1	Lokasi Penelitian.....	43
3.2.2	Waktu Penelitian	43
3.3	Populasi dan Sampel	44
3.3.1	Populasi Penelitian.....	44
3.3.2	Sampel Penelitian.....	44
3.3.3	Perhitungan Besar Sampel	44
3.3.4	Teknik Pengambilan Sampel	45
3.3.5	Kriteria Inklusi dan Eksklusi	45
3.4	Variabel Penelitian	45
3.4.1	Variabel Dependen.....	45
3.4.2	Variabel Independen	45
3.5	Definisi Operasional	46
3.6	Jenis Data, Cara Pengumpulan dan Alat Pengumpulan.....	49
3.6.1	Jenis Data	49
3.6.2	Cara Pengumpulan Data	49
3.6.3	Alat Pengumpulan Data	49
3.7	Pengolahan Data	50
3.8	Analisis Data	51
3.8.1	Uji Validitas dan Reabilitas	51
3.8.2	Analisis Univariat	51
3.8.3	Analisis Bivariat.....	52
3.8.4	Analisis Multivariat	52
3.9	Etika Penelitian	52
3.10	Alur Penelitian.....	53
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		54
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	54
4.2	Analisa Data	54
4.2.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	54
4.2.2	Analisa Univariat	64
4.2.3	Analisa Bivariat	78
4.2.4	Analisa Multivariat	85
4.3	Pembahasan.....	92
4.3.1	Kinerja Pegawai	92
4.3.2	Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai.....	94
4.3.3	Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai	97

4.3.4 Hubungan Usia dengan Kinerja Pegawai	100
4.3.5 Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Pegawai.....	102
4.3.6 Hubungan Masa Kerja dengan Kinerja Pegawai	103
4.3.7 Hubungan Sikap dengan Kinerja Pegawai.....	105
4.3.8 Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai	107
4.3.9 Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai.....	109
4.3.10 Hubungan Fasilitas dengan Kinerja Pegawai.....	112
4.3.11 Hubungan Prosedur dengan Kinerja Pegawai.....	113
4.3.12 Hubungan Penghargaan dengan kinerja pegawai	115
4.4 Keterbatasan Penelitian.....	117
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	118
5.1 Kesimpulan	118
5.2 Saran	119
5.2.1 Bagi Peneliti Selanjutnya	119
5.2.2 Bagi Pegawai Non PNSD BLUD.....	119
5.2.3 Bagi Puskesmas	119
5.2.4 Bagi Dinas Kesehatan	120
DAFTAR PUSTAKA.....	121
LAMPIRAN.....	126

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Tabel Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1	Matriks Kegiatan Penelitian.....	43
Tabel 3.2	Definisi Operasional	46
Tabel 4.1	Validitas Variabel Kinerja	55
Tabel 4.2	Reabilitas Variabel Kinerja.....	56
Tabel 4.3	Validitas Variabel Sikap	56
Tabel 4.4	Reabilitas Variabel Sikap.....	57
Tabel 4.5	Validitas Variabel Motivasi	58
Tabel 4.6	Reabilitas Variabel Motivasi.....	57
Tabel 4.7	Validitas Variabel Kompensasi.....	58
Tabel 4.8	Reabilitas Variabel Kompensasi	58
Tabel 4.9	Validitas Variabel Kepemimpinan.....	59
Tabel 4.10	Reabilitas Variabel Kepemimpinan	59
Tabel 4.11	Validitas Variabel Beban Kerja	60
Tabel 4.12	Reabilitas Variabel Beban Kerja.....	60
Tabel 4.13	Validitas Variabel Fasilitas	61
Tabel 4.14	Reabilitas Variabel Fasilitas	61
Tabel 4.15	Validitas Variabel Prosedur/ Sistem Kerja	62
Tabel 4.16	Reabilitas Variabel Prosedur/ Sistem Kerja.....	62
Tabel 4.17	Validitas Variabel Penghargaan.....	63
Tabel 4.18	Reabilitas Variabel Penghargaan	63
Tabel 4.19	Data Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja	64
Tabel 4.20	Distribusi Frekuensi Kinerja Responden di Kota Palembang.....	65
Tabel 4.21	Distribusi Frekuensi Variabel Individu (Usia, Pendidikan dan Masa Kerja Responden di Kota Palembang)	66
Tabel 4.22	Data Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Sikap	66
Tabel 4.23	Data Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi	67
Tabel 4.24	Distribusi Frekuensi Variabel Psikologi (Sikap dan Motivasi) di Kota Palembang	68
Tabel 4.25	Data Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompensasi	69
Tabel 4.26	Data Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepemimpinan	70
Tabel 4.27	Data Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Beban Kerja	72
Tabel 4.28	Data Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Fasilitas	73
Tabel 4.29	Data Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Prosedur	74
Tabel 4.30	Data Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Penghargaan	76
Tabel 4.31	Distribusi Frekuensi Variabel Organisasi di Kota Palembang	77
Tabel 4.32	Hubungan Usia dengan Kinerja Pegawai Non PNSD BLUD di Kota Palembang	78
Tabel 4.33	Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Pegawai Non PNSD BLUD di Kota Palembang.....	79
Tabel 4.34	Hubungan Masa Kerja dengan Kinerja Pegawai Non PNSD BLUD di Kota Palembang.....	80
Tabel 4.35	Hubungan Sikap dengan Kinerja Pegawai Non PNSD BLUD di Kota Palembang	80

Tabel 4.36	Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai Non PNSD BLUD di Kota Palembang	81
Tabel 4.37	Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai Non PNSD BLUD di Kota Palembang.....	81
Tabel 4.38	Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai Non PNSD BLUD di Kota Palembang	82
Tabel 4.39	Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai Non PNSD BLUD di Kota Palembang.....	83
Tabel 4.40	Hubungan Fasilitas dengan Kinerja Pegawai Non PNSD BLUD di KotaPalembang.....	83
Tabel 4.41	Hubungan Prosedur/ Sistem Kerja dengan Kinerja Pegawai Non PNSD BLUD di Kota Palembang.....	84
Tabel 4.42	Hubungan Pemhargaan dengan Kinerja Pegawai Non PNSD BLUD di Kota Palembang	85
Tabel 4.43	Hasil Seleksi Bivariat.....	86
Tabel 4.44	Pemodelan Awal (Full Model) Analisis Multivariat	86
Tabel 4.45	Perubahan OR Tanpa Variabel Penghargaan	87
Tabel 4.46	Perubahan OR Tanpa Variabel Beban Kerja	88
Tabel 4.47	Perubahan OR Tanpa Variabel Prosedur	88
Tabel 4.48	Perubahan OR Tanpa Variabel Sikap	89
Tabel 4.49	Perubahan OR Tanpa Variabel Kompensasi.....	90
Tabel 4.50	Perubahan OR Tanpa Variabel Usia	90
Tabel 4.51	<i>Final Model</i> Analisis Multivariat	91
Tabel 4.52	Hasil Tingkat Kemampuan Model.....	91
Tabel 4.53	Hasil Ketepatan Klasifikasi.....	92

DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 Kerangka Teori	40
Bagan 2.2 Kerangka Konsep.....	41
Bagan 3.1 Alur Penelitian	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Persetujuan Ikut Dalam Penelitian.....	126
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	127
Lampiran 3 Output SPSS	137
Lampiran 4 Dokumentasi Penelitian.....	162
Lampiran 5 Keterangan Lolos Uji Etik.....	165
Lampiran 6 Surat Izin Validitas dan Reabilitas	166
Lampiran 7 Surat Izin Penelitian	167
Lampiran 8 Matriks Perbaikan.....	168

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran aktif dan penting di setiap kegiatan organisasi, baik organisasi milik pemerintah maupun organisasi milik swasta, karena sumber daya manusia merupakan perencana dan pelaku tercapainya tujuan organisasi (Ramadhan, 2023). Kualitas sumber daya manusia menjadi persyaratan utama untuk melaksanakan pembangunan dalam suatu bidang. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mempunyai keahlian, profesionalisme, dan produktivitas serta mampu bersaing secara sehat dan mandiri di dunia kerja dan mempunyai wawasan terhadap lingkungan (Nuraeni, 2022; Fatmala *et al*, 2024). Target Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2020-2024 berfokus pada pembangunan kualitas SDM, termasuk tentunya SDM Kesehatan. Investasi pada upaya produksi SDM berkualitas dan berdaya saing diharapkan dapat membawa perbaikan sistem kesehatan secara keseluruhan termasuk peningkatan kualitas layanan kepada masyarakat (Kementrian Kesehatan RI, 2023).

Salah satu aspek yang menggambarkan kualitas layanan tercermin dari hasil kinerja sumber daya manusia sebagai pelaksana layanan tersebut (Harahap *et al.*, 2023). Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya (Rusniati *et al.*, 2022). Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) berupa produk atau jasa yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugasnya baik kualitas maupun kuantitas melalui sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Harahap *et al.*, 2023). Kinerja juga tidak hanya berhubungan dengan proses pelaksanaan suatu pekerjaan tetapi juga berhubungan dengan apa yang dikerjakannya (Sianturi, 2019).

Gibson *et al* (2012) mengemukakan model teori kinerja dan beberapa variabel yang mempengaruhinya, meliputi variabel individual, variabel organisasional dan variabel psikologis. Variabel individual merujuk pada faktor-faktor yang melekat pada individu yang mempengaruhi perilaku dan kinerja yang

terdiri dari kemampuan, keterampilan, latar belakang dan demografis. Variabel organisasional merupakan variabel yang berhubungan dengan elemen-elemen dalam lingkungan organisasi yang mempengaruhi perilaku pegawai seperti kompensasi, kepemimpinan, perencanaan program, struktur, beban kerja, fasilitas/sarana prasarana, kompetensi, prosedur dan penghargaan. Sedangkan variabel psikologis merupakan variabel yang mencakup elemen-elemen yang mempengaruhi bagaimana individu berfikir, merasakan dan bertindak yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi (Gibson *et al.*, 2012).

Terdapat banyak penelitian yang menggambarkan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian Fitria *et al* (2018) menunjukkan bahwa variabel organisasi dan variabel psikologi berhubungan dengan kinerja pegawai. Adapun variabel organisasi yang dimaksud adalah sarana prasarana, kepemimpinan, kompensasi/ insentif, serta model pekerjaan. Sedangkan variabel psikologi terdiri dari sikap dan motivasi (Fitria *et al*, 2018). Berdasarkan penelitian Ramadhan (2023) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai (Ramadhan, 2023). Penelitian Prabu and Wijayanti (2016) dan Apridani *et al* (2021) juga memberi kesimpulan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu faktor penghargaan juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Apidani *et al*, 2021; Prabu and Wijayanti, 2016). Hal ini sejalan dengan penelitian Sofiati (2021) dimana faktor penghargaan merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai (Sofiati, 2021).

Kinerja SDM sebagai pelaksana layanan di Puskesmas juga akan menggambarkan kualitas layanan yang diberikan (Harahap *et al.*, 2023). Puskesmas sebagai organisasi sektor publik tidak lepas dari penilaian masyarakat yang semakin kritis terhadap kinerjanya (Listiana, *et al* 2018). Masih banyak masyarakat yang mengeluh dan merasa tidak puas terhadap pelayanan yang diberikan Puskesmas. Permasalahan terberat yang dialami oleh pemerintah saat ini yaitu masih kurangnya kepercayaan publik, pemerintah belum sepenuhnya mampu memberikan pelayanan secara optimal untuk memenuhi ekspektasi masyarakat tentang kinerja pemerintahan (Ramadhan, 2023).

Pemerintah kota Palembang telah melaksanakan program Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) di 42 Puskesmas sebagai bentuk upaya peningkatan kualitas pelayanan kesehatan. Penerapan BLUD di Puskesmas membuat pola pengelolaan keuangan lebih fleksibel termasuk memiliki fleksibilitas untuk merekrut pegawai sehingga dapat memenuhi kekurangan SDM. Pada tahun 2024 terdapat 577 pegawai Non PNSD BLUD atau sekitar 30% dari jumlah total keseluruhan pegawai yang tersebar di 42 Puskesmas Kota Palembang yang terdiri dari tenaga kesehatan seperti dokter, perawat, bidan, petugas gizi, farmasi, serta komponen lainnya seperti bagian pendaftaran, rekam medis, supir ambulan dan petugas kebersihan (Dinas Kesehatan Kota Palembang, 2023). Berdasarkan Peraturan Walikota Palembang Nomor 43 Tahun 2022, pegawai Non PNSD BLUD dapat direkrut oleh Puskesmas atas persetujuan walikota dengan melakukan perjanjian kerja. Selanjutnya Pegawai Non PNSD BLUD dapat diperpanjang perjanjian kerjanya berdasarkan usulan Kepala Perangkat Daerah dan penilaian kinerja yang dilakukan oleh atasan langsung dan diketahui oleh Kepala Perangkat Daerah (Peraturan Walikota Palembang, 2022).

Sumber daya manusia yang ada di Puskesmas harus bersinergi agar tercapai tujuan, visi dan misi dengan mengoptimalkan kinerja seluruh pegawai, baik pegawai PNSD yang merupakan pegawai tetap ataupun pegawai Non PNSD. Pegawai Non PNSD merupakan bagian dari pegawai instansi pemerintahan dimana peran, tanggung jawab dan kinerjanya memiliki pengaruh terhadap pencapaian tujuan instansi tersebut. Jika dibandingkan dengan pegawai PNSD, terdapat perbedaan kompensasi (gaji dan tunjangan) dan fasilitas kerja yang diterima oleh pegawai Non PNSD (Arfiono *et al*, 2022). Pegawai Non PNSD BLUD di Puskesmas akan mendapatkan kompensasi finansial dari jasa pelayanan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang berbeda-beda dan disesuaikan dengan pendapatan atau kapitasi masing-masing Puskesmas. Semakin besar jumlah kapitasi Puskesmas maka akan semakin besar kompensasi dari jasa pelayanan yang akan diberikan kepada pegawai, baik pegawai PNS maupun pegawai Non PNSD BLUD (Pemerintah Kota Palembang, 2023).

Sistem perekrutan pegawai Non PNSD BLUD dilakukan berdasarkan kebutuhan masing-masing Puskesmas, namun belum terdapat pedoman baku terkait

sistem seleksi dan penilaian seperti tes tertulis, wawancara, tes kompetensi dan tes kesehatan. Sistem perekrutan yang kurang selektif dapat menyebabkan Puskesmas mendapatkan pegawai dengan kualitas rendah, kurangnya kemampuan teknis dan non-teknis serta keterampilan pegawai yang tidak sesuai dengan kebutuhan. Selain berdasarkan kebutuhan dan analisis jabatan, Puskesmas dengan jumlah kapitasi yang besar dapat merekrut lebih banyak pegawai Non PNSD BLUD dari pada Puskesmas dengan kapitasi yang lebih kecil. Pemilihan lokasi penelitian yaitu Puskesmas yang memiliki kapitasi besar, Puskesmas dengan kapitasi sedang dan Puskesmas dengan kapitasi kecil. Puskesmas yang memiliki jumlah kapitasi terbesar yaitu Puskesmas Makrayu, Puskesmas Gandus dan Puskesmas Taman Bacaan, sedangkan Puskesmas yang memiliki jumlah kapitasi sedang yaitu Puskesmas Kertapati, Puskesmas Plaju dan Puskesmas Sosial, dan Puskesmas yang memiliki jumlah kapitasi terkecil yaitu Puskesmas Tegal Binangun, dan Puskesmas Dua Puluh Tiga Ilir dan Puskesmas Ariodillah (Dinas Kesehatan Kota Palembang, 2023).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di beberapa Puskesmas yang menjadi lokasi penelitian, masih ditemukan pegawai Non PNSD BLUD yang datang terlambat atau tidak tepat waktu. Hal ini dikarenakan belum ada standar penilaian kinerja yang dapat dijadikan pedoman untuk menilai tingkat kedisiplinan pegawai Non PNSD BLUD. Selain itu masih ada beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan. Hal ini mungkin terjadi karena belum adanya sistem pembekalan terkait tupoksi yang akan dilaksanakan, sehingga pegawai Non PNSD BLUD kurang memahami standar operasional kerja dan aturan internal Puskesmas. Menurut Hasibuan *et al* (2017) untuk meningkatkan dan mencapai semua tujuan dalam sebuah organisasi pekerjaan, maka setiap pegawai harus memiliki kedisiplinan yang tinggi dan tanggung jawab yang optimal terhadap pekerjaannya, karena tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab tersebut dapat mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan (Hasibuan *et al*, 2017).

Berdasarkan aturan yang tertuang di dalam Surat Keputusan Walikota Palembang tentang Penggunaan Jasa Pelayanan Kesehatan dan Dukungan Biaya Operasional Pelayanan Kesehatan dalam Pemanfaatan Dana BLUD Puskesmas menyebutkan bahwa pembagian jasa pelayanan/ kompensasi diperhitungkan

berdasarkan pendidikan pegawai, masa kerja, beban dan tanggung jawab dalam program pelayanan serta jumlah kehadiran dalam periode satu bulan (Pemerintah Kota Palembang, 2023). Berdasarkan observasi lapangan kompensasi/ gaji yang diterima pegawai Non PNSD BLUD mayoritas berada di bawah Upah Minimum Regional (UMR) Kota Palembang. Seringkali kompensasi yang diberikan juga tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai dikarenakan pegawai tersebut menempati posisi pekerjaan dibawah pendidikan yang dimiliki. Misalnya pegawai Non PNSD BLUD dengan latar belakang Pendidikan Diploma Tiga, ditempatkan sebagai petugas administrasi ruang pendaftaran yang seharusnya diperuntukkan bagi pegawai dengan tingkat pendidikan SMA. Hal ini menyebabkan kompetensi, keterampilan dan pengetahuan pegawai Diploma Tiga tersebut tidak termanfaatkan secara optimal. Selain itu dapat terjadi potensi stagnasi karir dan kurangnya kesempatan pengembangan profesional.

Berdasarkan pengamatan peneliti, tidak terdapat perbedaan pemberian fasilitas kerja kepada pegawai Non PNSD BLUD dikarenakan pengadaan fasilitas kerja juga disesuaikan dengan beban kerja masing-masing pegawai. Beban kerja yang diberikan kepada pegawai Non PNSD BLUD berdasarkan pada penempatan posisi pegawai sesuai pendidikan masing-masing. Namun dikarenakan pegawai Non PNSD BLUD merupakan pegawai tidak tetap yang dapat mengajukan pemberhentian kerja kapan saja, seringkali Puskesmas tidak memberikan kesempatan pengembangan diri seperti pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan beban kerja yang diberikan. Hal ini dapat menyebabkan kurangnya kesempatan promosi serta kurangnya inovasi dan kreativitas yang dimiliki pegawai Non PNSD BLUD.

Beberapa pegawai Non PNSD BLUD di Puskesmas menjadikan pekerjaannya sebagai batu loncatan untuk mendapatkan kesempatan/ pekerjaan yang dianggap lebih menjanjikan misalnya Program Pendidikan Dokter Spesialis (PPDS) bagi dokter umum, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kesempatan untuk mengikuti seleksi PPPK menjadi salah satu motivasi kerja bagi pegawai Non PNSD BLUD karena berdasarkan Surat Pengumuman Badan Kepegawaian Negara tentang penerimaan PPPK, salah satu persyaratan mengikuti seleksi PPPK yaitu memiliki masa kerja

minimal dua tahun pada jabatan pelaksana di Puskesmas tersebut dan mempunyai rekomendasi atasan langsung yang diberikan berdasarkan penilaian kinerja selama menjadi pegawai Non PNSD BLUD (BKN, 2019).

Penilaian kinerja pegawai Non PNSD BLUD disusun oleh masing-masing Puskesmas karena belum terdapat ketentuan yang mendasari terkait penyusunan penilaian tersebut, sehingga penilaiannya masih bersifat subjektif dan tidak menggambarkan keadaan sebenarnya. Hal ini berbeda dengan penilaian kinerja PNS yang dilakukan berdasarkan aturan yang jelas, sistematis dan berdasarkan pedoman yang baku. Evaluasi dan tindak lanjut dari penilaian pegawai Non PNSD BLUD juga belum dilaksanakan secara maksimal seperti pemberian *reward*/ penghargaan dan peningkatan jenjang karir bagi pegawai Non PNSD BLUD yang berprestasi. Hal ini menyebabkan penilaian kinerja yang dilakukan tidak berpengaruh terhadap motivasi pegawai Non PNSD BLUD untuk meningkatkan kinerjanya sehingga kondisi ini akan mempengaruhi kualitas layanan yang diberikan. Menurut Harahap *et al* (2023) penilaian kinerja pegawai dalam sebuah organisasi pekerjaan sangat diperlukan untuk mengetahui tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. Melalui penilaian kinerja dapat diketahui hasil kontribusi pegawai secara profesional dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan yang selanjutnya dapat meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat (Harahap *et al.*, 2023).

Berdasarkan permasalahan tersebut maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menganalisis kinerja pegawai Non PNSD BLUD khususnya pegawai yang berhubungan dengan pelayanan di Puskesmas, antara lain tenaga kesehatan seperti dokter, perawat, bidan, petugas gizi, farmasi, serta komponen lainnya seperti bagian pendaftaran, rekam medis dan supir ambulance di 9 (Sembilan) Puskesmas Kota Palembang yang terdiri dari 3 (tiga) Puskemas dengan kapitasi terbesar, 3 (tiga) Puskesmas dengan kapitasi sedang dan 3 (tiga) Puskesmas dengan kapitasi terkecil.

1.2 Rumusan Masalah

Pegawai Non PNSD BLUD merupakan bagian dari Sumber Daya Manusia sebagai pemberi layanan kesehatan di Puskesmas. Untuk meningkatkan kualitas layanan Puskesmas diperlukan sistem seleksi dan penilaian kinerja pada setiap pegawai termasuk pegawai Non PNSD BLUD. Belum adanya pedoman yang mendasari proses perekrutan pegawai Non PNSD BLUD menyebabkan tidak terjaminnya kualitas kinerja pegawai Non PNSD BLUD. Selain itu penilaian kinerja pegawai Non PNSD BLUD juga belum memiliki ketentuan yang baku sehingga menyebabkan penilaian masih bersifat subjektif dan tidak menggambarkan keadaan sebenarnya. Berdasarkan hal tersebut maka perlu dilakukan penelitian untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Non PNSD BLUD di Puskesmas Kota Palembang.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Non PNSD BLUD di Puskesmas Kota Palembang.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Menganalisis distribusi frekuensi data kinerja pegawai Non PNSD BLUD
2. Menganalisis distribusi frekuensi data individu/ karakteristik pegawai Non PNSD BLUD berdasarkan usia, pendidikan dan masa kerja.
3. Menganalisis distribusi frekuensi data psikologi pegawai Non PNSD BLUD berdasarkan sikap dan motivasi
4. Menganalisis distribusi frekuensi data organisasi pegawai Non PNSD BLUD berdasarkan kompensasi, kepemimpinan, beban kerja, fasilitas, prosedur/ sistem kerja dan penghargaan.
5. Menganalisis hubungan usia dengan kinerja pegawai Non PNSD BLUD .
6. Menganalisis hubungan pendidikan dengan kinerja pegawai Non PNSD BLUD .
7. Menganalisis hubungan masa kerja dengan kinerja pegawai Non PNSD BLUD .
8. Menganalisis hubungan sikap dengan kinerja pegawai Non PNSD BLUD.

9. Menganalisis hubungan motivasi dengan kinerja pegawai Non PNSD BLUD.
10. Menganalisis hubungan kompensasi dengan kinerja pegawai Non PNSD BLUD.
11. Menganalisis hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai Non PNSD BLUD.
12. Menganalisis hubungan beban kerja dengan kinerja pegawai Non PNSD BLUD.
13. Menganalisis hubungan fasilitas dengan kinerja pegawai Non PNSD BLUD.
14. Menganalisis hubungan sistem kerja dengan kinerja pegawai Non PNSD BLUD.
15. Menganalisis hubungan penghargaan dengan kinerja pegawai Non PNSD BLUD.
16. Menganalisis faktor yang paling dominan yang berhubungan dengan kinerja pegawai Non PNSD BLUD.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada kemajuan ilmiah, terutama dalam meningkatkan kinerja pegawai Non PNSD BLUD sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan di Puskesmas.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, menambah wawasan bagi peneliti tentang sistem penilaian kinerja pegawai Non PNSD BLUD dan membuktikan teori terkait faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Non PNSD BLUD di Puskesmas. Peneliti juga dapat menerapkan teori dari hasil penelitian ini dalam lingkup pekerjaan sehari-hari di fasilitas kesehatan misalnya melakukan monitoring dan evaluasi terkait penilaian kinerja pegawai Non PNSD BLUD sehingga dapat menyusun

strategi untuk perbaikan kinerja dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan.

2. Bagi Institusi Kesehatan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dalam membuat program peningkatan kinerja pegawai khususnya pegawai Non PNSD BLUD melalui kebijakan lokal dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan di Puskesmas, misalnya pemberian penghargaan bagi pegawai Non PNSD BLUD yang berprestasi.

3. Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi, studi dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abiyyu, H. (2022) "Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas". Universitas Islam Indonesia.
- Apridani, Bambang Mantikei and Achmad Syamsudin (2021) 'Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang', *Journal of Environment and Management*, 2(1), pp. 82–88. Available at: <https://doi.org/10.37304/jem.v2i1.2664>.
- Arfiono, R., Hidayat, N. and Isfarudi (2022) 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kota Tarakan', *EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 9(2), pp. 184–196. Available at: <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v9i2.225>.
- Armstrong, M. and Taylor, S. (2023) *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: A Guide to theory and practice of people management*. London, New York: Kogan Page Publishers.
- Ayu Sekarini, R. et al. (2023) 'Factors Affecting Employee Performance at the Ministry of Health Republic of Indonesia.', *International Journal of Integrative Sciences*, 2(7), pp. 1149–1160. Available at: <https://doi.org/10.55927/ijis.v2i7.5163>.
- BKN (2019) 'Seleksi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Badan Kepegawaian Negara Tahun Anggaran 2024', *Badan Kepegawaian Negara*, (11), pp. 1–33.
- Deddy K, F. (2018) *Analisis Pengaruh Kompetensi, Prosedur Kerja, Pengawasan dan Komitmen Pasa Tugas Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Semarang.
- Dina, S. and Srikandi, D. (2019) 'The Effect Of Individual Characteristic and Work Environments On Performance of Employees In Public Health Office Of Indragiri Hilir', *Journal of Public Affairs*, 5(1), pp. 23–31.
- Dinas Kesehatan Kota Palembang (2021) 'Profil Kesehatan Kota Palembang Tahun 2020', *Profil Kesehatan Kota Palembang Tahun 2020 [Preprint]*. Available at: <https://doi.org/0178-0000-15-104-H01-P>.
- Dinas Kesehatan Kota Palembang (2023) 'Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Kesehatan Tahun 2023'.

- Dirhamsyah (2021) *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*. Jakarta: CV Azka Pustaka.
- Fadilla, W.S. and Syamsir, S. (2020) 'Pengaruh Umur Dan Status Perkawinan terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar', *Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 1(4), pp. 98–109. Available at: <https://doi.org/10.24036/jmiap.v1i4.57>.
- Fatmala, R., Ac, A. and Rizal, S. (2024) 'Strengthening Human Resources , Infrastructure , and Services on the Performance of Wosu Community Health Center Employees , West Bungku District , Morowali Regency', 4, pp. 123–133.
- Fau, Y. (2019) 'Pengaruh Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Nias Selatan 2018', *Jurnal Education and development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan*, 14(1), pp. 163–168. Available at: <https://niasselatankab.bps.go.id>.
- Fitria, N.R., Arso, S.P. and Kusumawati, A. (2018) 'Hubungan Variabel Organisasi Dan Psikologis Dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Benda Kota Pekalongan Dalam Era Jaminan Kesehatan Nasional', *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 6(5), pp. 135–144.
- Gibson, J.L. et al. (2012) *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, McGraw-Hill. Edited by J. Beck.
- Harahap, M. et al. (2023) 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Puskesmas Teladan Medan Tahun 2023', *Prepotif: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(1), pp. 1573–1589. Available at: <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/prepotif/article/view/18170>.
- Hasibuan, AN; Lubis RH; Sari, A. (2017) 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan', *Institut Agama Islam Negeri Padang Sidempuan*, pp. 42–53.
- Henifah, H. (2019) 'Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kedungbanteng Kabupaten Tegal', *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), pp. 35–43. Available at: <https://doi.org/10.35829/magisma.v6i1.17>.
- Hifnie, I.Z. and Patria, Y. (2019) 'Influence of Leadership Style and Work Motivation Towards Performance of Employees in Public Health Center in Bandar Lampung City Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Rawat Inap Satelit Kota Bandar Lampung', *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 5(1), pp. 43–50.

- Hilwa, S. (2015) Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Pegawai Non PNS Unit Perbendaharaan di RSUD Pasar Rebo Wilayah Jakarta Timur Tahun 2015. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Idawati (2018) Analisis Kinerja Puskesmas Madello Kabupaten Barru. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara Makasar.
- Irawan, T. et al. (2023) 'Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Petugas Kesehatan Masyarakat di Puskesmas Kota Pekalongan', *Jurnal Kebidanan Harapan Ibu Pekalongan*, 10(2), pp. 120–125. Available at: <https://doi.org/10.37402/jurbidhip.vol10.iss2.261>.
- Ivana, M., Achmad Rozi and Wahyudi (2022) 'Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kemakmuran Jaya Mandiri Ahmad Yani', *Desanta Indonesian of Interdisciplinary Journal*, 2(2), pp. 199–211. Available at: <http://ojs.itbhas.ac.id/index.php/MB/article/view/357>.
- Kementrian Kesehatan RI (2023) 'Rencana Aksi Kegiatan 2022-2024 (Revisi)'.
- Kiiru DK (2022) 'Work Environment and Performance of Employees in Public Health Sector in Nairobi City, County Kenya', *Strategic Journal of Business & Change Management*, 9(2). Available at: <https://doi.org/10.61426/sjbcm.v9i2.2333>.
- Li, F. et al. (2022) 'Moderating Effects of Self-Efficacy and Time Pressure on the Relationship Between Employee Aging and Work Performance', *Psychology Research and Behavior Management*, 15(April), pp. 1043–1054. Available at: <https://doi.org/10.2147/PRBM.S359624>.
- Listiana, N., Suryoputro, A. and Sriatmi, A. (2018) 'Analisis Penyebab Rendahnya Kinerja Organisasi di Puskesmas Candilama Kota Semarang', *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(1), pp. 49–56. Available at: <http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm>.
- Mawarni, A. (2018) Pengaruh Sikap Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Meutia, K. et al. (2022) 'Pengaruh Usia Karyawan Dan Absensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), pp. 674–681. Available at: <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1110>.
- Nuraeni, Y.A. (2022) 'Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Ciluluk', *Accuracy : Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 1(2), pp. 1–9.
- Nurhadian, A.F. (2019) 'Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai', *Bisnis Dan Iptek*, 12(1), pp. 1–9. Available at: <https://core.ac.uk/download/pdf/389396721.pdf>.

- Nurhasia, E. (2022) Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Pattalassang Kabupaten Gowa. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Pemerintah Kota Palembang (2020) ‘Peraturan Walikota Palembang Nomor 33 Tahun 2020 Tentang Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang’.
- Pemerintah Kota Palembang (2022) ‘Peraturan Walikota Palembang Nomor 43 Tahun 2022’.
- Pemerintah Kota Palembang (2023) ‘SK Wali Kota ttg Penggunaan JASPEL & dukungan Biaya Operasional.pdf’.
- Prabu, A.S. and Wijayanti, D.T. (2016) ‘Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya)’, *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(2), p. 104. Available at: <https://doi.org/10.26418/jebik.v5i2.17144>.
- Prasetyo, R. and Kusdiyanto (2024) ‘Korelasi Antara Umur, Masa Kerja Dan Pendidikan Dengan Capaian Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Puskesmas Jambukulon)’, *Costing:Journal of Economic, Business and Accounting*, 7.
- Putri, L.A., Hadi, Z. and Aquarista, M.F. (2021) ‘Hubungan Fasilitas dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar’. Available at: <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/8586/>.
- Ramadhan, A. and Halim, A. (2023) ‘Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Desa Tabulahan Kecamatan Tabulahan Kabupaten Mamasa’, *Journal of Management & Business*, 6(2), pp. 321–329. Available at: <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/5735/3810>.
- Riansyah, R.O. (2021) ‘Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sabda Maju Bersama’, *Universitas Islam Riau*, pp. 1–117.
- Rio, M. (2016) Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Puskesmas Pisangan). Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Rizaie, M.E. et al. (2023) ‘The role of organizational citizenship behavior and patriotism in sustaining public health employees’ performance’, *Frontiers in Psychology*, 13(January), pp. 1–13. Available at: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.997643>.
- Rohmat, M.A. (2021) ‘Pengaruh pengetahuan personal , prosedur kerja dan teknologi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang’, 4(2), pp. 84–94. Available at: <https://jkm.itbwigalumajang.ac.id/index.php/jrm/article/view/565>.

- Rusniati et al. (2022) 'Pengaruh Insentif, Beban Kerja, dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Se-Kab Luwu Utara Tahun 2022', *Journal of Muslim Community Health (JMCH)* 2023, 4(2), pp. 66–78. Available at: <https://doi.org/10.52103/jmch.v4i2.1136> JournalHomepage: <https://pasca-umi.ac.id/index.php/jmch>.
- Shaleh, M. and Firman (2018) *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Makasar: Aksara Timur.
- Siahaan, D.P. and Dachi, R.A. (2021) 'Hubungan kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai Puskesmas Sigompul Kecamatan Lintongnihuta Kabupaten Humbang Hasundutan tahun 2021', *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 7(2), pp. 1373–1380.
- Sianturi, R.S. (2019) 'Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Dipuskesmas Rantang Medan Petisah', 2(3), pp. 150–157.
- Soetrisno, E. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sofiati, E. (2021) 'Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai', *Ekono Insentif*, 15(1), pp. 34–46. Available at: <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>.
- Sudarso Widya Prakoso Joyo Widakdo, D., Holik, A. and Nur Iska, L. (2021) 'Efek Usia dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian', *Jurnal Penyuluhan*, 17(1), pp. 52–59. Available at: <https://doi.org/10.25015/17202131614>.
- Sulung, N., Sestameli and Oktavianis (2022) 'Analysis of the Influence of Policies, Incentives, Rewards, Punishment and Motivations on the Performance of Health Workers in the District of Padang Pariaman', *Human Care Journal*, 7(2), p. 442. Available at: <https://doi.org/10.32883/hcj.v7i2.1448>.
- Supriyatna, Y. (2020) 'Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Prima Makmur Rotokemindo', *Jurnal Manajemen*, 10.
- Suryani, N.K. and Foeh, J. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bali: Nilacakra Publishing House.
- Utama, Z.M. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar Dan Teori*. Jakarta: UNJ PRESS.
- Zakariya, Y., Sumowo, S. and Setyaningsih, W. (2019) 'Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa kerja, dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Jember', *Unmuh Jember*, pp. 1–14.