

# PENGARUH MANAJERIAL PUSKESMAS DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PUSKESMAS KARANGGENENG KABUPATEN LAMONGAN SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI

Sim Sayuti<sup>1</sup>, Sri Rochani Mulyani<sup>2</sup>, Rulia<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Sangga Buana YPKP

<sup>3</sup> Rumah Sakit Al-Islam Bandung

<sup>1</sup> korespondensi: sim69sayuti@gmail.com

## ABSTRACT

*Health Service Facilities are places where various types of health services, ranging from promotional efforts, prevention, treatment, to rehabilitation, are organized by the government, local government, and the community. This research aims to understand and analyze in more detail about management, work skills, motivation, and employee performance at the Karanggeneng Health Center, Lamongan District. The subjects of this research are 78 employees of the Karanggeneng Health Center, Lamongan District. The data analysis methods used include path analysis, correlation coefficients, and determination coefficients. The research results show a strong correlation between the management of the Health Center and work skills, where the value of  $r$  (0.783), while the coefficient of determination ( $R^2$ ) for the variation of the influence of managerial aspects and work skills on work motivation is 77.5%, while the influence of work motivation on employee performance is 81%. The path analysis results show that the variable of work motivation acts as an intervening variable, where the indirect influence value (47%) is greater than the direct influence (43%). Thus, the variable of work motivation has a positive implication for employee performance.*

*Keywords: Managerial, work skills, motivation, employee performance*

## ABSTRAK

Fasilitas Pelayanan Kesehatan merupakan tempat di mana berbagai jenis layanan kesehatan, mulai dari upaya promosi, pencegahan, pengobatan, hingga rehabilitasi, diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menganalisis secara lebih detail tentang manajemen, keterampilan kerja, motivasi, dan kinerja pegawai di Puskesmas Karanggeneng, Kabupaten Lamongan. Subyek penelitian ini adalah 78 pegawai Puskesmas Karanggeneng, Kabupaten Lamongan. Metode analisis data yang digunakan mencakup analisis jalur, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan keeratan hubungan yang kuat antara manajerial Puskesmas dengan keterampilan kerja, dimana nilai  $r$  (0,783), sedangkan hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk variasi pengaruh aspek manajerial dan keterampilan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 77,5%, sedangkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 81%. Adapun hasil analisis jalur menunjukkan variabel motivasi kerja berperan sebagai variabel antara, dimana nilai pengaruh tidak langsung (47%) lebih besar dibandingkan pengaruh langsung (43%). Dengan demikian variabel motivasi kerja memberikan implikasi positif terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Manajerial, keterampilan kerja, motivasi, kinerja pegawai

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi sebuah perusahaan, dan peran aktif dari SDM menjadi indikator utama dalam mencapai tujuan organisasi (1,2). SDM dianggap sebagai sumber daya satu-satunya

yang memiliki beragam kualitas seperti akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (3). Ketersediaan SDM, terutama di fasilitas pelayanan kesehatan seperti puskesmas, menjadi krusial dalam

memastikan berjalannya pelayanan kesehatan dengan baik (4). Menurut World Health Organization (2006), tenaga kesehatan berkontribusi hingga 80% dalam keberhasilan pembangunan kesehatan, dan untuk mengatasi krisis ketenagaan SDM Kesehatan, pendidikan, pelatihan, dan perbaikan kebijakan manajemen SDM dianggap sebagai solusi yang efektif (5). Sebagai sebuah entitas pemerintah, puskesmas mengadopsi prinsip manajemen dalam seluruh aktivitasnya, dan manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu elemen yang diberlakukan secara spesifik di dalam puskesmas (6).

Pentingnya manajemen SDM dalam organisasi, terutama dalam konteks pelayanan kesehatan, ditekankan oleh Undang-Undang No. 36 tahun 2009 tentang Kesehatan dan Peraturan Menteri Kesehatan terkait, seperti PMK-RI No. 43 tahun 2019 tentang Puskesmas. Sebagai sebuah unit pelayanan kesehatan primer, Puskesmas memegang peranan penting dalam mencapai sasaran pembangunan kesehatan masyarakat. Dalam penilaian kinerja perusahaan atau organisasi, faktor-faktor kunci yang perlu dipertimbangkan mencakup produktivitas, motivasi, kepuasan kerja, program pelatihan, pengembangan, dan gaya kepemimpinan (7). Studi ini menyoroti pentingnya faktor internal dan eksternal yang berkaitan dengan sumber daya manusia, seperti motivasi, keterampilan, pengalaman, keterlibatan, dan disiplin. Faktor-faktor ini terbukti memiliki dampak yang signifikan baik secara individual maupun secara bersamaan terhadap kinerja

karyawan (8). Dalam manajemen Puskesmas, aspek-aspek ini menjadi sangat penting untuk mengatasi perubahan lingkungan, terutama dalam menghadapi kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan komunikasi. Kinerja manajerial, yang melibatkan kemampuan manajer dalam mengelola sumber daya dan merancang rencana strategis, menjadi faktor krusial yang dapat dievaluasi baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya (9). Terlebih lagi, peningkatan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh peningkatan keterampilan kerja melalui latihan dan pengalaman. Semakin baik keterampilan kerja seseorang, semakin tinggi kemampuannya, dan hasil kerjanya pun semakin memuaskan (10). Kemungkinan penyebab kinerja rendah dari pegawai diyakini berasal dari kurangnya semangat mereka, yang dapat dijelaskan sebagai dorongan internal individu untuk mencapai tujuan yang diharapkan (11).

Dalam penelitian ini, ada beberapa peraturan yang mengatur serta menetapkan standar bagi layanan kesehatan, seperti Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2016 yang mengatur Pedoman Manajemen Puskesmas, dan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2015 tentang Akreditasi Puskesmas. Akreditasi dianggap sebagai langkah untuk meningkatkan mutu layanan dan kinerja Puskesmas.

Namun, riset awal menunjukkan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di Puskesmas Karanggeneng masih memiliki kelemahan, khususnya terkait dengan aspek

manajerial, keterampilan kerja, dan motivasi pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan situasi manajerial, keterampilan kerja, motivasi, dan kinerja pegawai di Puskesmas Karanggeneng, Kabupaten Lamongan, serta mengidentifikasi dampak secara parsial dan bersamaan dari faktor-faktor tersebut. Oleh karena itu, fokus penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi korelasi antara variabel-variabel tersebut dengan kinerja pegawai di Puskesmas Karanggeneng, dengan harapan dapat memberikan saran untuk meningkatkan manajemen SDM di Puskesmas tersebut.

## METODE

Metodologi penelitian ini mengadopsi pendekatan deskriptif dengan tujuan menguraikan variabel Manajerial, Keterampilan Kerja, Motivasi, dan Kinerja Pegawai melalui pengujian hipotesis, yang

kemudian dianalisis secara statistik untuk memberikan penjelasan tentang hasil penelitian. Metode penelitian kuantitatif, yang berdasarkan pada filsafat positivisme, dipergunakan untuk mengeksplorasi populasi atau sampel tertentu dengan teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak. Data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data dilakukan secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Responden dalam penelitian ini terdiri dari 78 pegawai Puskesmas Karanggeneng, Kabupaten Lamongan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui distribusi kuesioner kepada responden dengan total 28 pertanyaan. Untuk analisis kuantitatif, tanggapan responden diklasifikasikan dalam 5 skala menggunakan skala linker. Karakteristik responden dalam penelitian ini mencakup:

**Tabel 1: Karakteristik Responden**

Keterangan	Kategori	Jumlah
Jenis kelamin	Laki-laki	26
	Perempuan	52
pendidikan responden	SMA	5
	D3	48
	S1	24
	S2	1
lama bekerja	1 - 3 Tahun	2
	3 – 5 Tahun	17
	> 5 Tahun	59

Sumber: olahan data 2023

Sugiyono menyatakan bahwa teknik analisis data melibatkan langkah-langkah seperti pengelompokan, tabulasi, penyajian, dan perhitungan untuk menjawab pertanyaan

penelitian dan menguji hipotesis. Analisis data secara keseluruhan bertujuan untuk menyederhanakan informasi sehingga lebih mudah dimengerti, dibaca, dan

diinterpretasikan, menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif. Pendekatan ini melibatkan pengumpulan data melalui kuesioner untuk mendapatkan gambaran yang sistematis, faktual, dan akurat tentang variabel yang diselidiki. Meskipun analisis data menggunakan analisis jalur untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat, peneliti harus ingat bahwa ini tidak menggantikan observasi langsung terhadap hubungan kausal antara variabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

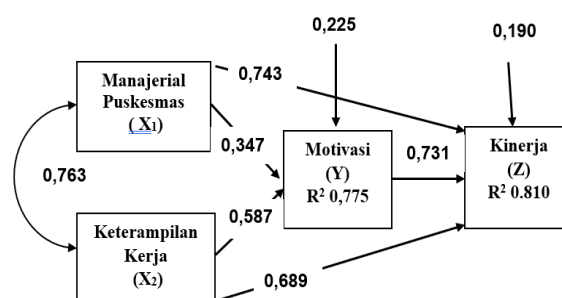
### Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, peneliti mengedarkan kuesioner kepada para pegawai di Puskesmas Karanggeneng Lamongan. Semua kuesioner yang telah disebarakan telah diisi dan dikembalikan kepada peneliti, menciptakan hasil penyebaran yang lengkap. Temuan penelitian menyoroti pentingnya perencanaan, partisipasi seluruh anggota organisasi, dan pengawasan yang melekat, serta pemahaman terhadap kebutuhan masyarakat dalam

layanan kesehatan. Manajemen yang efektif menekankan prinsip "Lakukan hal-hal yang benar, pertama kali, setiap kali," sambil menitikberatkan pada upaya perbaikan mutu yang berkelanjutan. Pengembangan keterampilan interpersonal melalui pelatihan kepribadian dianggap sebagai kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan peningkatan manajemen Puskesmas dan keterampilan kerja sebagai langkah untuk meningkatkan tanggung jawab dan motivasi kerja pegawai. Meskipun demikian, responden menilai bahwa kuantitas kerja pegawai kurang mendapat perhatian yang memadai dan perlu ditingkatkan, mengingat sebagian besar penilaian kinerja masih berada pada kategori Cukup.

### Analisis Verifikatif

Analisis Jalur atau yang lebih dikenal luas sebagai *Path Analysis* merupakan suatu metode pendekomposisi korelasi kedalam bagian-bagian yang berbeda untuk menginterpretasikan suatu pengaruh (*effect*).



**Gambar 1: Diagram Jalur Lengkap**

Sumber: hasil olah data statistik

Dalam analisis jalur, hubungan korelasi dibagi menjadi komponen struktural yang mencakup sebab-akibat dan nonstruktural yang tidak

terkait dengan kausalitas, sesuai dengan teori yang tergambar dalam diagram jalur. Koefisien korelasi dihitung menggunakan

analisis korelasi *Pearson Product Moment* melalui perangkat lunak SPSS untuk mengevaluasi kekuatan hubungan antara

variabel independen yang sedang diteliti, dan hasilnya disajikan dalam bentuk tabel.

**Tabel 2: Koefisien Korelasi Antar Variabel**

		Correlations		
		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.763**	.794**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	78	78	78
X2	Pearson Correlation	.763**	1	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	78	78	78
Y	Pearson Correlation	.794**	.851**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	78	78	78

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Hasil pengolahan melalui Software SPSS

Dari tabel di atas dapat dijelaskan, bahwa hubungan antara variabel Manajerial Puskesmas (X1) dan Keterampilan Kerja (X2) memiliki nilai korelasi sebesar 0,763, menunjukkan hubungan yang kuat dan searah karena nilai positif. Korelasi ini juga

signifikan dengan angka signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,01. Artinya, jika Manajerial Puskesmas (X1) naik satu satuan, Keterampilan Kerja (X2) akan naik sebesar 0,763 satuan.

**Tabel 3: Nilai Koefisien Jalur**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	.482	1.087			.443	.659		
X1	.107	.026	.347		4.093	.000	.419	2.389
X2	.611	.088	.587		6.925	.000	.419	2.389

a. Dependent Variable: Y

Sumber: olah data 2023

**Tabel 4: Hasil Perhitungan Jalur**

Variabel	Koefisien Jalur
Manajerial Puskesmas (X <sub>1</sub> )	0,347
Keterampilan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,587

Sumber : Hasil perhitungan statistik

Tabel di atas menggambarkan hasil perhitungan jalur, bahwa variabel X<sub>1</sub> mempunyai koefisien jalur sebesar 0,347 dan

Variabel X<sub>2</sub> mempunyai koefisien jalur sebesar 0,587.

Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat baik pengaruh langsung (*Direct Effect*) maupun

pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*) dapat di lihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5: Pengaruh Langsung Dan Pengaruh Tidak Langsung Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat**

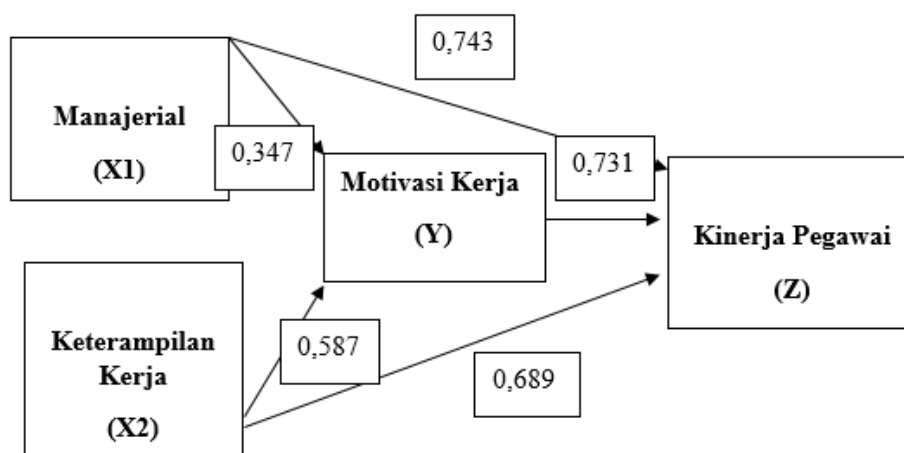
Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung			Total Pengaruh
		X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	Total	
Manajerial	0.120	-	0.155	0.155	0.275
Keterampilan	0.345	0.155	-	0.155	0.500
<b>Total Pengaruh X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> Ke Y</b>					<b>0,775</b>
<b>Total Pengaruh Y Ke Z</b>					<b>0,810</b>

Sumber : Hasil perhitungan

Berdasarkan informasi dalam tabel tersebut, terlihat bahwa total pengaruh variabel Manajerial Puskesmas (X<sub>1</sub>) terhadap Motivasi Kerja adalah 0,275, sedangkan total pengaruh variabel Keterampilan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Motivasi Kerja (Y) adalah 0,500.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa Manajerial Puskesmas (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh langsung sebesar 12,0% terhadap perubahan Motivasi Kerja (Y) dan pengaruh melalui Keterampilan Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 1,55%, dengan total kontribusi Manajerial Puskesmas (X<sub>1</sub>) terhadap perubahan Motivasi Kerja (Y) mencapai 27,5%. Di sisi lain,

Keterampilan Kerja (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh langsung sebesar 34,5% terhadap perubahan Motivasi Kerja (Y) dan pengaruh melalui Manajerial Puskesmas (X<sub>1</sub>) sebesar 1,55%, dengan total kontribusi Keterampilan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap perubahan Motivasi Kerja (Y) mencapai 50%. Secara keseluruhan, Manajerial Puskesmas (X<sub>1</sub>) dan Keterampilan Kerja (X<sub>2</sub>) bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 77,5% terhadap Motivasi Kerja (Y), sementara 22,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian tersebut.



**Gambar 2: Diagram Jalur Pengaruh Tidak Laangsung Manajerial (X<sub>1</sub>) Dan Keterampilan Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Z) Melalui Motivasi Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil analisis, disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung Manajerial Puskesmas terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja (X1-Y-Z) sebesar 25%, lebih besar daripada pengaruh langsung Manajerial Puskesmas terhadap kinerja pegawai (X1-Z) yang sebesar 55%. Demikian pula, pengaruh tidak langsung Keterampilan Kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja (X2-Y-Z) sebesar 43%, lebih besar daripada pengaruh langsung Keterampilan Kerja terhadap motivasi kerja (X2-Y) yang sebesar 47%. Oleh karena itu, variabel Motivasi tidak berperan sebagai variabel intervensi atau perantara antara Manajerial Puskesmas dan Keterampilan Kerja dengan kinerja pegawai.

### **Pembahasan**

Berdasarkan analisis deskriptif variabel, Manajerial di Puskesmas Karanggeneng Lamongan menunjukkan rata-rata yang tinggi, dengan koordinasi antar bagian dinilai paling tinggi, namun, keterlibatan masyarakat memperoleh penilaian terendah. Konsep manajemen yang mengedepankan prinsip "Lakukan hal-hal yang benar, pertama kali, setiap kali" telah diterapkan, namun, nilai belum mencapai optimal.

Keterampilan Kerja mendapat penilaian tinggi, meskipun terdapat perbedaan dalam penilaian indikator. Meskipun begitu, keterampilan kerja pegawai di Puskesmas Karanggeneng Lamongan masih dianggap belum optimal meski berada dalam kategori tinggi.

Motivasi Kerja pegawai di Puskesmas Karanggeneng Lamongan mencapai skor rata-rata yang tinggi, menunjukkan semangat dan keinginan untuk terus belajar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Meskipun terdapat variasi dalam penilaian indikator, keseluruhan variabel Motivasi Kerja dinilai sangat tinggi.

Variabel Kinerja Karyawan, yang dikembangkan dari enam indikator, mendapatkan penilaian cukup dengan skor rata-rata 3,01. Hubungan antar perseorangan mendapat penilaian tertinggi, sementara kuantitas mendapat penilaian terendah. Secara keseluruhan, variabel Kinerja Karyawan dinilai tinggi, menunjukkan perlunya peningkatan kinerja pegawai di Puskesmas Karanggeneng Lamongan.

Peran hubungan antar pribadi manajer sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Sebagai teladan, manajer perlu memberi contoh yang baik untuk memotivasi bawahannya. Sebagai pemimpin, kemampuan mempengaruhi dan menegakkan aturan perusahaan menjadi tugas utama. Sebagai penghubung, hubungan kerja sama dengan karyawan menjadi sangat penting. Sebagai pemantau, manajer harus memberikan motivasi, baik positif maupun negatif, untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sebagai penyebar informasi, manajer harus komunikatif, menjelaskan informasi dengan jelas, dan bertanggung jawab sebagai juru bicara organisasi. Sebagai wirausaha, manajer harus berani mengambil

risiko. Dalam menangani konflik, peran manajer sangat dibutuhkan untuk mencari solusi. Sebagai pengalokasi sumber daya, manajer perlu menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuannya agar mereka dapat bekerja dengan semangat sesuai tanggung jawabnya. Secara keseluruhan, peran manajer sangat kompleks dan memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan keberlanjutan perusahaan (12).

Motivasi yang tinggi memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong individu untuk terus mengembangkan diri, memperluas kompetensi, dan mencapai kinerja yang lebih baik. Keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai, jika terkait secara positif dengan motivasi, mampu meningkatkan kinerja secara signifikan. Pegawai dianggap sebagai faktor kunci dalam kesuksesan program suatu lembaga, di mana kinerja mereka memiliki dampak langsung pada kondisi aktual lembaga tersebut. Kompetensi, yang mencakup keterampilan dan pengetahuan, lebih mudah diamati dan bisa dikendalikan secara langsung, sementara motivasi seringkali berkaitan dengan aspek psikologis yang lebih mendalam. Oleh karena itu, memiliki kompetensi yang baik diharapkan dapat memperkuat motivasi kerja, membantu individu dalam menjalankan tugasnya dengan lebih efektif (13).

Koefisien determinasi (Kd) sebesar 0,810, yang dijelaskan dalam bentuk persentase, mencerminkan kontribusi besar variabel independen (Integriras) terhadap variabel dependen (Kinerja) pada pegawai Puskesmas

Karanggeneng. Meskipun terdapat faktor-faktor lain yang tidak diselidiki namun berpotensi memengaruhi kinerja, temuan ini menunjukkan bahwa Integriras memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2017:141), Motivasi merupakan dorongan atau kekuatan penggerak khususnya bagi bawahan atau pengikut. Motivasi ini dianggap sebagai faktor kunci, karena dengan adanya motivasi diharapkan individu karyawan mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai produktivitas (14). Motivasi, sebagai pendorong kerjasama dan hasil produksi, dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik, dipengaruhi oleh keinginan, kebutuhan, tujuan, dan keputusan, menciptakan kinerja yang terintegrasi dan mencapai tingkat kepuasan maksimal. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan antara motivasi terhadap kinerja pegawai, hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (15).

## SIMPULAN

Penelitian ini melibatkan 78 responden dari Pegawai Puskesmas Karanggeneng Lamongan. Hasil penilaian variabel menunjukkan bahwa Managerial Puskesmas memiliki rata-rata dalam kategori Cukup, sementara Keterampilan Kerja berada pada kategori Tinggi. Motivasi Kerja juga tergolong Tinggi, sedangkan Kinerja Karyawan dinilai Cukup.

Lebih lanjut, temuan penelitian menunjukkan bahwa Managerial Puskesmas dan



Keterampilan Kerja memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja. Jika Managerial Puskesmas dan Keterampilan Kerja tinggi, motivasi kerja pegawai Puskesmas Karanggeneng juga tinggi. Pengaruh bersama-sama Managerial Puskesmas dan Keterampilan Kerja juga berkontribusi pada tingginya motivasi kerja pegawai.

Selain itu, Motivasi Kerja yang tinggi juga memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Karanggeneng Lamongan. Dengan kata lain, motivasi kerja yang tinggi menjadi faktor penentu dalam mencapai kinerja pegawai yang baik di Puskesmas tersebut.

#### DAFTAR PUSTAKA

1. Prastiti SSB, Lestari NPE. Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Puskesmas di Era New Normal. *J Manaj dan Bisnis*. 2022;4(1):116–24.
2. Hamali A. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan. 2017.
3. Arifudin Z. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Daerah Kabupaten Kediri. *J Ekon*. 2017;01(04):1–17.
4. Gurning FP, Al Wafi Lubis MZ, Hasibuan NR, Adeliyani M. Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Penempatan Tugas Dan Fungsi Kerja Di Upt Puskesmas Sering. *J Kesehat Masy*. 2021;9(5):706–10.
5. Paruntu BRL, Rattu ) A J M, Tilaar ) C R, Kesehatan D, Minahasa K, Fakultas ), et al. Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia di Puskesmas Kabupaten Minahasa Human Resource Requirements Planning in Health Center Minahasa District. :43–53.
6. Lestari TRP. Upaya Peningkatan Mutu Pelayanan Di Puskesmas Melalui Pendekatan Manajemen Sumberdaya Manusia Kesehatan. *Kajian*. 2018;23(3):157–74.
7. Chairunnisah R, Nuryadi, Witcahyo E. Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pegawai dengan Kinerja Puskesmas di Kabupaten Jember. *Hub Kepemimp dan Motiv Kerja Pegawai dengan Kinerja Puskesmas di Kabupaten Jember*. 2014;2(3):445–52.
8. Darmawan D. Motivasi, Kemampuan, Pengalaman, Keterlibatan, Kedisiplinan Sebagai Faktor Internal Karyawan Dan Pembentukan Kinerja Karyawan. *J Satyagraha*. 2022;Vol.05, No.01(01):18–29.
9. Intan Nuralifah, Lestari R. Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial. *Bandung Conf Ser Account*. 2023;3(1):403–7.
10. Hasibuan FN, Khair H. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi Manajemen Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kominfo Labuhanbatu Utara. *J Hum J Ilmu Sos , Ekon dan Huk*. 2021;5(1):15–30.
11. Wulandari PAA, Bagia IW. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas. *Prospek J Manaj dan Bisnis*. 2021;2(2):251.
12. Akhmadal Badawi TT, Harapan E, Destiniar D. Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Penggunaan Media Pembelajaran oleh Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa. *J Manaj Pendidik J Ilm Adm Manaj dan Kepemimp Pendidik*. 2020;2(1):22–42.
13. Zultilhansyah, Haryanti I. Pengaruh kompetensi karyawan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap

- kinerja karyawan dinas penanaman modal dan perizinan terpadu satu pintu Kabupaten Dharmasraya. *J Manaj Dewantara*. 2020;4(2):90–7.
14. Hasibuan M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara; 2017.
15. Hustia A. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *J Ilmu Manaj*. 2020;10(1):81.