

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA
PEGAWAI DI PUSKSMAS DOLO**

***THE FACTORS RELATED TO PERFORMANCE OF STAFFS AT PUBLIC
HEALTH CENTER (PUSKEMAS) OF DOLO***

Indra Effendy¹, Sudirman², Rosnawati³

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Palu

Email : indradhery@gmail.com

sudirman.aulia@gmail.com

rosnawatisalham@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja pelayanan bidang kesehatan dilaksanakan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan dan menjadikannya lebih efisien, efektif, serta dapat dijangkau oleh seluruh lapisan masyarakat. Kompetensi sumber daya manusia dalam pelayanan publik bidang kesehatan merupakan salah satu hal penting yang harus dipikirkan dan direncanakan lebih baik, sebab akan berhubungan langsung dengan kepuasan masyarakat. Penelitian ini bertujuan Untuk Mengetahui Faktor-faktor yang berhubungan Dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Dolo Kabupaten Sigi. Penelitian observasional analitik dengan pendekatan Cross Sectional yang digunakan untuk mengukur variabel independen dan dependen secara bersamaan. Untuk Mengetahui Faktor-faktor yang berhubungan Dengan Kinerja Pegawai. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan tehnik sampel jenuh yang berjumlah 54 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara pengetahuan pegawai dengan kinerja dengan nilai p value = 0,000 nilai α = 0,05, ada hubungan yang bermakna antara sikap pegawai dengan kinerja dengan nilai p value = 0,000 nilai α = 0,05. dan ada hubungan yang bermakna antara hubungan yang bermakna antara keterampilan pegawai dengan kinerja dengan nilai p value = 0,002 nilai α = 0,05. Penelitian ini menyarankan kepada instansi agar lebih meningkatkan kinerja pelayanan di bidang kesehatan.

Kata Kunci : Pengetahuan, Sikap, keterampilan dan kinerja

ABSTRAK

Service performance of health sector is complienced to increase health service and make it more efficient, effective and can be reached by all public. Competency of human resorce in the public service of health sector is one of important things that must be thought and planned better because it will be directly related to public satisfaction. This research aims at finding out factors that are related to performance of staffs at Dolo Puskesmas of Sigi Regency. Analytically observational research with approach of Cross Sectional that is used to measure independent variable and dependent variable simulteneously to find out factors related to performance of staffs. Sample selection carried out using purposive sampling technique is to obtain 54 respondents. Research finding shows that there is significant correlation between knowledge of staffs and performance with score of p value = 0.000 < α 0,05, there is also significant correlation between attitude of staffs and performance with scooe of p value = 0,000 < α 0,05; and there is significant correlation between skill of staffs and performance with score of p value = 0,002 < α 0,05. This reserach suggests to institutions in order that more increase performance of service at health sectors.

Keywords : knowledge, attitude, skill and performance

PENDAHULUAN

Kinerja pelayanan bidang kesehatan dilaksanakan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan dan menjadikannya lebih efisien, efektif, serta dapat dijangkau oleh seluruh lapisan masyarakat. Kompetensi sumber daya manusia dalam pelayanan publik bidang kesehatan merupakan salah satu hal penting yang harus dipikirkan dan direncanakan lebih baik. sebab akan berhubungan langsung dengan kepuasan masyarakat. Sinergi kompetensi masing-masing individu secara simultan akan mengoptimalkan performance organisasi secara keseluruhan. Pada akhirnya peranan kompetensi sumber daya manusia sangat menentukan kemajuan organisasi dalam menghadapi berbagai perubahan.

Puskesmas dituntut untuk bekerja secara profesional dalam melaksanakan semua kegiatan yang berhubungan dengan kesehatan sehingga oleh pemerintah memberikan terobosan dalam menilai seberapa jauh keberhasilan yang dicapai suatu unit organisasi puskesmas di seluruh Indonesia. Namun pada kenyataannya saat ini mutu layanan yang dilakukan oleh puskesmas masih belum optimal.

Pengamatan pendahuluan yang dilakukan peneliti memperoleh beberapa hal seperti adanya Kebijakan dari Kepala Puskesmas dalam penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan Kinerja. Dari data Pegawai yang ada di puskesmas Dolo berjumlah 54 orang Pegawai terdiri dari : Dokter Umum 2 orang, dokter gigi 1 orang, S1 Kesmas 3 orang, S1 Keperawatan 2 orang, D I, D III, D IV Bidan 21 orang, DIII perawat, SPK 2 orang, D III Gizi 1 orang, D III Farmasi 2 orang, D III Kesling 3 orang, D III Analis 1 orang, D III Perawat gigi 1 orang dan D I Informatika Rumah sakit 1 orang. Dari data yang ada Kepala Puskesmas dalam mengambil Kebijakan penempatan tenaga-tenaga di ruangan tidak melihat latar belakang pendidikan tetapi melihat dari kebutuhan tenaga diruangan untuk Pelayanan. Dari jumlah pegawai 54 orang ada 8 orang pegawai yang di tempatkan diruangan tidak sesuai dengan Pendidikan yang dimiliki., hal ini akan mempengaruhi pengetahuan, ketrampilan dan sikap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pegawai yang ditempatkan dibagian loket kinerjanya menurun seperti kehadiran dalam hal ini ketepatan waktu memberikan pelayanan. Pada bagian tata usaha, bendahara dan penanggung jawab aset tingkat pendidikan tidak sesuai pengetahuan, ketrampilan dan sikap pegawai dalam melakukan pencatatan dan pelaporan belum sesuai dengan hasil yang diharapkan. Hal ini secara langsung akan berdampak pada kinerja, kualitas pelayanan dan tentunya produktivitas kerja para pegawai menurun yang berdampak pada performance dan profitabilitas Puskesmas akan menurun. Maka dari itu penelitian ini bertujuan Untuk Mengetahui Faktor-faktor yang berhubungan Dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Dolo Kabupaten Sigi.

BAHAN DAN METODE

Jenis Penelitian yang dilakukan adalah survey analitik dengan menggunakan pendekatan cross sectional study yaitu suatu rancangan yang mengkaji dinamika korelasi atau hubungan variable independen yaitu kompetensi dengan variable dependend yaitu kinerja pegawai di Puskesmas Dolo Kabupaten Sigi dan Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Dolo pada bulan maret sampai dengan mei 2019.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bertugas di Puskesmas Dolo dengan jumlah 54 orang. Pengambilan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan memakai Metode Sampel Jenuh. Sampel Jenuh adalah tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis Non Probality Sampling, jenis sampel ini tidak dipilih secara acak. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil berjumlah 54 orang seluruh pegawai dipuskesmas Dolo.

HASIL

Puskesmas Dolo merupakan unit pelayanan kesehatan non perawatan. Jumlah tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas Dolo sebanyak 54 orang yang terdiri dari tenaga medis 3 orang, tenaga kesmas 3 orang, tenaga perawat 18 orang, bidan 21 orang, farmasi 2 orang, tenaga kesling 3 orang, tenaga analis 1 orang, perawat gigi 1 orang, tenaga gizi 1 orang, dan tenaga informatika rumah sakit 1 orang.

Hasil pengukuran terhadap pengetahuan pegawai di Puskesmas Dolo Kabupaten Sigi, diperoleh nilai median sebesar 5. Berdasarkan nilai tersebut maka pengetahuan dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu dikatakan baik apabila mempunyai skor ≥ 5 sedangkan tidak baik mempunyai skor < 5 .

Tabel berikut ini memberikan gambaran distribusi responden menurut pengetahuan di Puskesmas Dolo Kabupaten Sigi yaitu sebagai berikut :

Tabel 5.4 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pengetahuan Pegawai Di Puskesmas Dolo Tahun 2018

Pengetahuan	Frekuensi	Presentase (%)
Rendah	24	44,4%
Tinggi	30	55,6%
Total	54	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki pengetahuan rendah sebanyak 24 orang (44,4%) dan pegawai yang memiliki pengetahuan tinggi sebanyak 30 orang (55,6%).

Hasil pengukuran terhadap keterampilan pegawai di Puskesmas Dolo Kabupaten Sigi, diperoleh nilai median sebesar 5. Berdasarkan nilai tersebut maka keterampilan dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu dikatakan baik apabila mempunyai skor ≥ 5 sedangkan tidak baik mempunyai skor < 5 .

Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Keterampilan Pegawai Di Puskesmas Dolo Tahun 2018

Pengetahuan	Frekuensi	Presentase (%)
Tidak Baik	6	11,1%
Baik	48	88,9%
Total	54	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 5.5 menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki keterampilan tidak baik dalam melaksanakan pelayanan kesehatan sebanyak 6 orang (11,1%) dan pegawai yang memiliki keterampilan baik sebanyak 48 orang (88,9%).

Hasil pengukuran terhadap sikap pegawai di Puskesmas Dolo Kabupaten Sigi, diperoleh nilai median sebesar 4. Berdasarkan nilai tersebut maka sikap dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu dikatakan baik apabila mempunyai skor ≥ 4 sedangkan tidak baik mempunyai skor < 4 .

Tabel 5.6 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Sikap Pegawai Di Puskesmas Dolo Tahun 2018

Pengetahuan	Frekuensi	Presentase (%)
Tidak Baik	25	42,4%
Baik	29	49,2%
Total	54	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 5.6 menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki sikap tidak baik dalam melakukan pelayanan kesehatan sebanyak 25 orang (42,4%) dan pegawai yang memiliki sikap baik dalam melakukan pelayanan kesehatan sebanyak 29 orang (49,2%).

Hasil pengukuran terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Dolo Kabupaten Sigi, diperoleh nilai median sebesar 4. Berdasarkan nilai tersebut maka kinerja dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu baik mempunyai skor ≥ 4 sedangkan tidak baik mempunyai skor < 4 .

Tabel berikut ini memberikan gambaran distribusi responden menurut kinerja di Puskesmas Dolo Kabupaten Sigi yaitu sebagai berikut

Tabel 5.7 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Dolo Tahun 2018

Pengetahuan	Frekuensi	Presentase (%)
Tidak Baik	22	37,3%
Baik	32	54,2%
Total	54	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 5.7 menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kinerja tidak baik sebanyak 22 orang (37,3%) dan pegawai yang memiliki kinerja baik sebanyak 32 orang (54,2%).

PEMBAHASAN

Hasil analisis univariat menunjukkan responden yang menyatakan pengetahuan tidak baik lebih sedikit dibanding yang memiliki pengetahuan baik (table 5.4). Hasil bivariat menunjukkan bahwa pengetahuan responden yang kurang baik lebih besar kemungkinan memiliki kinerja kurang baik dalam melakukan pelayanan kesehatan dibanding dengan yang memiliki kinerja baik. Sedangkan pengetahuan yang baik lebih kecil kemungkinan memiliki kinerja kurang baik dibanding dengan yang memiliki kinerja baik (5.8)

Penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Erik Yunus (2012), berdasarkan uji statistik dengan menggunakan metode chi square menunjukkan $p.value = 0,04$ ($0,05$), maka dapat disimpulkan adanya hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan kinerja pegawai di KPPBC.

Penelitian ini di dukung dengan pendapat Hersey, Blanchard dan Jhonson dalam Wibowo (2012), yang merumuskan adanya tujuh faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah ability (Knowledge dan Skill).

Penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sambas Djamilidin (2018), berdasarkan uji statistik dengan menggunakan metode chi square menunjukkan $p.value = 0,01$ maka dapat disimpulkan adanya hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan kinerja pegawai di staf di unit penunjang Medik rumah sakit umum pusat H. Adam malik medan.

Menurut asumsi peneliti, pegawai yang memiliki pengetahuan kurang baik akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan menjadi kurang baik seperti tidak mengetahui tugas dan fungsinya, tidak mempunyai kemampuan untuk menjelaskan secara benar dan

menggunakan materi tentang apa yang diketahui dalam tugas dan fungsinya sebagai seorang tenaga kesehatan, tidak mempunyai kemampuan untuk menjabarkan suatu hal yang diketahui baik kepada sesama petugas maupun masyarakat atau pasien, tidak dapat memberikan ide ataupun terobosan baru untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang dilakukan, serta tidak mempunyai kemampuan untuk memberikan penilaian terhadap suatu materi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sebagai tenaga kesehatan.

Sebaliknya pegawai yang memiliki pengetahuan baik akan mempunyai kinerja yang baik dalam melakukan pelayanan kesehatan sebab mempunyai kemampuan dalam memahami, menjelaskan, menjabarkan dengan baik tentang tugas dan fungsinya sebagai tenaga kesehatan, serta mampu menilai materi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya tersebut.

Secara statistik menunjukkan ada hubungan bermakna antara pengetahuan dengan kinerja pegawai di Puskesmas. Pegawai yang berpengetahuan kurang baik mempunyai peluang lebih sedikit untuk dapat memiliki kinerja baik.

Hasil analisis univariat menunjukkan responden yang menyatakan keterampilan tidak baik lebih sedikit dibanding yang memiliki keterampilan baik (table 5.5). Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa keterampilan responden yang kurang baik lebih besar kemungkinan memiliki kinerja kurang baik dalam melakukan pelayanan kesehatan dibanding dengan yang memiliki kinerja baik. Sedangkan keterampilan yang baik lebih kecil kemungkinan memiliki kinerja kurang baik dibanding dengan yang memiliki kinerja baik (5.9)

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ellyta Yulyanti (2009), di dapatkan hasil berdasarkan uji statistik dengan menggunakan chi square menunjukkan $p.value = 0,000 (0,05)$ maka dapat disimpulkan adanya hubungan bermakna antara keterampilan dengan kinerja pegawai di Puskesmas.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh yuliasuti (2017), di dapatkan hasil berdasarkan uji statistik dengan menggunakan chi square menunjukkan $p.value = 0,003$ maka dapat disimpulkan adanya hubungan bermakna antara keterampilan dengan kinerja perawat dalam kasus flu burung di RSUP Hasan Sadikin Bandung.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ake Langingi dan grace (2014), di dapatkan hasil berdasarkan uji statistik dengan menggunakan chi square menunjukkan $p.value = 0,000 (0,05)$ maka dapat disimpulkan adanya hubungan

bermakna antara keterampilan dengan kinerja perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap C Rsup Prof. Dr. R.D Kandou Manado.

Menurut asumsi peneliti, pegawai yang memiliki keterampilan kurang baik akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan menjadi kurang baik seperti tidak memiliki keterampilan dalam mengenal objek yang sesuai dengan tindakan yang akan dilakukan dalam pelayanan kesehatan, tidak dapat melakukan tindakan pelayanan kesehatan sesuai dengan perencanaan, tidak dapat melakukan sesuatu dengan benar secara otomatis / cepat tanggap, serta tidak memiliki keterampilan dalam melakukan suatu praktek atau tindakan yang sudah berkembang dengan baik yang telah mendukung peningkatan kualitas pelayanan yang ada. Sebaliknya pegawai yang memiliki keterampilan baik akan mempunyai kinerja yang baik dalam melakukan pelayanan kesehatan sebab mempunyai kemampuan dan keahlian dalam merencanakan, menanggapi, dan melakukan tindakan sesuai dengan tugas dan fungsinya sebagai tenaga kesehatan.

Secara statistik menunjukkan ada hubungan bermakna antara keterampilan dengan kinerja pegawai di Puskesmas. Pegawai yang memiliki keterampilan kurang baik mempunyai peluang lebih sedikit untuk dapat memiliki kinerja baik.

Penelitian ini didukung oleh keputusan menpan No.25 /Kep/M.PAN/2/2004 tentang pedoman penyusunan indeks kepuasan masyarakat unit pelayanan instansi pemerintah, yang menyatakan bahwa salah satu kriteria pengukuran kinerja adalah kemampuan petugas pelayanan yaitu adanya tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki petugas dalam memberikan / menyelesaikan pelayanan kepada masyarakat.

Hasil analisis univariat menunjukkan responden yang memiliki sikap tidak baik lebih sedikit dibanding yang memiliki sikap baik (tabel 5.6). Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa sikap responden yang kurang baik lebih besar kemungkinan memiliki kinerja kurang baik dalam melakukan pelayanan kesehatan dibanding dengan yang memiliki kinerja baik. Sedangkan sikap yang baik lebih kecil kemungkinan memiliki kinerja kurang baik dibanding dengan yang memiliki kinerja baik (5.10) Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh suryati dan mira (2016), di dapatkan hasil berdasarkan uji statistik dengan menggunakan *chi square* menunjukkan *p.value* = 0,000 (0,05) maka dapat disimpulkan adanya hubungan bermakna antara sikap dengan kinerja di ruang rawat inap RSUD Pasar Rebo.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nugroho Kriss (2017), di dapatkan hasil berdasarkan uji statistik dengan menggunakan *chi*

square menunjukkan $p.value = 0,001$ (0,05) maka dapat disimpulkan adanya hubungan bermakna antara sikap dengan kinerja perawat pegawai daerah di puskesmas kabupaten kudus.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Istikomah Nur (2014), di dapatkan hasil berdasarkan uji statistik dengan menggunakan *chi square* menunjukkan $p.value = 0,004$ (0,05) maka dapat disimpulkan adanya hubungan bermakna antara sikap dengan kinerja perawat di RSUD Islam Sultan Agung Semarang.

Menurut asumsi peneliti, pegawai yang memiliki sikap kurang baik maka kinerja yang dihasilkan menjadi kurang baik seperti tidak mau menerima penjelasan dari pasien, tidak memberikan jawaban / tanggapan apabila ada pertanyaan dari pasien, tidak mengerjakan (mengeluh) dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan fungsinya sebagai tenaga kesehatan, menunjukkan perasaan kesal terhadap suatu masalah yang di dapatkan, dan tidak bertanggung jawab atas segala tindakan yang dilakukan.

Sebaliknya pegawai yang memiliki sikap baik akan mempunyai kinerja yang baik dalam melakukan pelayanan kesehatan sebab mempunyai kemampuan dalam memberikan penjelasan dengan sikap sopan dan ramah, menyelesaikan tindakan / tugas dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan tugas dan fungsinya, menunjukkan sikap yang tenang dalam menghadapi suatu masalah serta disiplin dan adil dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Secara statistik menunjukkan ada hubungan bermakna antara sikap dengan kinerja pegawai di Puskesmas. Pegawai yang memiliki sikap kurang baik mempunyai peluang lebih sedikit untuk dapat memiliki kinerja baik.

situasi kerja tim itulah yang memperkuat motivasi kerja untuk mencapai kinerja maksimal. Selain itu, keputusan Menpan No.25/Kep/m.pan/2/2004 tentang pedoman penyusunan indeks kepuasan masyarakat unit pelayanan instansi pemerintah, yang menyatakan bahwa kriteria penilaian kinerja diantaranya adalah kesopanan dan keramahan petugas yaitu sikap dan perilaku dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara sopan dan ramah serta saling menghargai dan menghormati.

Sedangkan penilaian berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 857 tahun 2009 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Puskesmas menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang bertugas di Puskesmas Dolo masih rendah. Hal ini terlihat dari rendahnya produktivitas petugas kesehatan / pegawai di Puskesmas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara kompetensi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Dolo, dengan uraian kesimpulan sebagai berikut : Ada Hubungan antara pengetahuan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Dolo dengan hasil (p.value = 0,003). Ada Hubungan antara keterampilan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Dolo dengan hasil (p.value = 0,001). Ada Hubungan antara sikap dengan kinerja pegawai di Puskesmas Dolo dengan hasil (p.value = 0,003).

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dalam pelaksanaan evaluasi kinerja pegawai oleh Kepala Puskesmas. Memberikan dukungan kebijakan secara tertulis untuk pelaksanaan pelayanan kesehatan berupa peningkatan ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai guna meningkatkan kompetensi tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Kesehatan RI, 2007. *Badan Mutu Pelayanan Kesehatan*. Jakarta
- Djamalidin Sambas. 2018. pengetahuan dengan kinerja pegawai di staf di unit penunjang Medik rumah sakit umum pusat H. Adam malik medan. *Jurnal Ilmiah Kesehatan FIKES UNRIO*, Volume 3 No. 1.
- Ellyta Yullyanti. 2009. Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*. Vol. 16.No. 3.Sept-Des 2009, hal 131-139.
- Irham Fahmi, 2013, *Manajemen Kinerja; Teori dan Aplikasi*, Alfabeta cv, Bandung.
- Kriss Nugroho. 2017. Hubungan hubungan bermakna antara sikap dengan kinerja perawat pegawai daerah di puskesmas kabupaten kodus. *Jurnal Ilmiah Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang*, Volume 1 No. 2.
- Langingi Ake dan Grace. 2014. hubungan bermakna antara keterampilan dengan kinerja perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap C Rsup Prof. Dr. R.D Kandou Manado.. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kedokteran UNSRAT*, Volume 14, No. 2,
- Mangkunegara, AP. 2012. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Cetakan Kelima. Refika Aditama. Bandung.
- Marwansyah, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Alfabeta cv. Bandung.
- Melayu, S. P. Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Notoatmodjo, S. 2012. *Metode Penelitian Kesehatan*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Nur Istikomah, 2014. Hubungan antara sikap dengan kinerja perawat di RSUD Islam Sultan Agung Semarang ung. *Jurnal Ilmu Keperawatan*. Volume III, No. 1, April 201.
- Peraturan Menteri Kesehatan RI, Nomor 75 Tahun 2014 tentang Kebijakan Dasar Puskesmas.

- Peraturan Menteri Kesehatan RI, Nomor 46 Tahun 2013 *tentang Registrasi Tenaga Kesehatan*.
- Peraturan Presiden RI Nomor 72 Tahun 2012 *tentang Sistem Kesehatan Nasional*
- Rivai, V. dan E. J. Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rizky Dermawan. 2009. *Model Kuantitatif Pengambilan Keputusan dan Perencanaan Strategis*. Alfabeta cv. Bandung.
- Sadarmayanti, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Refika Aditama, Bandung.
- Sakung, J.2014. *Metode Penelitian*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Palu.
- Sakung, J. 2013. *Manajemen Data (Analisis Statistik Menggunakan Program SPSS) Untuk Mahasiswa Kesehatan masyarakat*.Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Palu.
- Suryati dan Mira. 2016. Hubungan bermakna antara sikap dengan kinerja di ruang rawat inap RSUD Pasar Rebo. *Jurnal Ilmiah Kesehatan UNISMUH Surakarta*, Volume 5 No. 2.
- Sugiono, 2014 *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Alfabeta, Bandung.
- Sulaeman, ES. 2009. *Manajemen Kesehatan “Teori dan Praktik di Puskesmas”* Surakarta.
- Sunyoto, D. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisa Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*.CAPS (Center for Academic Publishing Service).Yogyakarta.
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga, PT. Rajagrafindo Persada.Jakarta.
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*, Salemba Empat, Jakarta.
- Yuliasuti. 2017. Hubungan bermakna antara keterampilan dengan kinerja perawat dalam kasus flu burung di RSUP Hasan Sadikin Bandung., Volume 4 No. 9
- Yunus, E. 2012. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, Volume 16 Nomor 3