



Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Tenaga Kesehatan Pada UPTD Puskesmas H. Abdul Hamid Dg. Pagella Lalundu Despot Kecamatan Rio Pakava

The Effect of Work Motivation and Competence of Health Workers at UPTD Puskesmas H. Abdul Hamid Dg. Pagella Lalundu Despot Rio Pakava District

Niluh Tuti Ariyanti^{1*}, Moh. Agus Rahmat L², Restutanti Borman³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Abdul Azis Lamadjido (AZLAM)

***Corresponding Author: E-mail:** niluhtutiariyanti@gmail.com

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 08 Jul, 2025

Revised: 26 Sep, 2025

Accepted: 14 Oct, 2025

Kata Kunci:

Motivasi Kerja, Kompetensi, Kinerja

Keywords:

Work Motivation, Competence, Performance

DOI: 10.56338/jks.v8i10.8870

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Tenaga Kesehatan Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada UPTD Puskesmas H. Abdul Hamid Dg. Pagella Lalundu Despot Kecamatan Rio Pakava. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif verifikatif. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas H. Abdul Hamid Dg Pagella Lalundu Despot Kecamatan Rio Pakava yang berjumlah 37 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling, metode analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan Kompetensi Tenaga Kesehatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada UPTD Puskesmas H. Abdul Hamid Dg Pagella Lalundu Despot Kecamatan Rio Pakava. Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada UPTD Puskesmas H. Abdul Hamid Dg. Pagella Lalundu Despot Kecamatan Rio Pakva. Kompetensi Tenaga Kesehatan Secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada UPTD Puskesmas H. Abdul Hamid Dg. Pagella Lalundu Despot Kecamatan Rio Pakava.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of work motivation and competence of health workers on the performance of health workers at UPTD Puskesmas H. Abdul Hamid Dg. Pagella Lalundu Despot Rio Pakava District. The type of research used is descriptive verification research. Respondents in this study were employees of Puskesmas H. Abdul Hamid Dg Pagella Lalundu Despot Rio Pakava District, totaling 37 people. The sampling technique used sampling techniques, the analysis method used was multiple linear analysis. The results showed that work motivation and competence of health workers simultaneously had a significant effect on the performance of health workers at the UPTD Puskesmas H. Abdul Hamid Dg Pagella Lalundu Despot, Rio Pakava District. Partially work motivation has no significant effect on the performance of health workers at the UPTD Puskesmas H. Abdul Hamid Dg. Pagella Lalundu Despot Rio Pakva District. Partially health worker competence has a significant effect on the performance of health workers at the UPTD Puskesmas H. Abdul Hamid Dg. Pagella Lalundu Despot Rio Pakava District.

PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan merupakan salah satu pilar utama dalam upaya peningkatan kualitas hidup masyarakat Indonesia. Komitmen ini diwujudkan dalam dukungan terhadap agenda global Sustainable Development Goals (SDGs), khususnya tujuan ketiga, yaitu menjamin kehidupan yang sehat dan mendukung kesejahteraan bagi semua usia. Salah satu strategi utama pemerintah Indonesia untuk mencapai tujuan ini adalah melalui penguatan pelayanan kesehatan primer yang diselenggarakan oleh Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas). Menurut Armida Salsiah Alisjahbana dan Endah Murniningtyas dalam buku "Tujuan Pembangunan Berkelanjutan di Indonesia" (2018), puskesmas

berperan sebagai ujung tombak pelayanan Kesehatan. Puskesmas adalah unit pelaksanaan teknis Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota dan memegang peranan strategis dalam meningkatkan aksesibilitas, efektivitas, dan efisiensi layanan kesehatan. Untuk memastikan hal ini, Kementerian Kesehatan melalui peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 telah menetapkan standar pelayanan puskesmas. Standar ini mencakup pengelolaan sumber daya manusia (SDM), jejaring layanan, sistem informasi kesehatan, dan akreditasi. Namun standar implementasi ini masih menghadapi berbagai tantangan, terutama di daerah terpencil seperti Kecamatan Rio Pakava, Kabupaten Donggala, Sulawesi Tengah.

Pada tahun 2024, Provinsi Sulawesi Tengah memiliki total 218 Puskesmas yang sudah teregistrasi. Di Kabupaten Donggala, terdapat 15 Puskesmas rawat inap dan 3 Puskesmas non rawat inap. Salah satu Puskesmas rawat inap di daerah tersebut adalah Puskesmas H. Abdul Hamid Dg. Pagella Lalundu Despot, yang terletak di Kecamatan Rio Pakava, Kabupaten Donggala, Sulawesi Tengah (Dineks Prov. Sulteng, 2024). Puskesmas Lalundu Despot saat ini merupakan salah satu Puskesmas besar di Kabupaten Donggala, dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 37 orang yang menempati fungsi masing-masing (Puskesmas H. Abdul Hamid Dg. Pagella Lalundu Despot, 2024). Sumber daya manusia di puskesmas terdiri dari tenaga kesehatan seperti dokter umum, dokter gigi, perawat, apoteker, kesehatan lingkungan, kesehatan masyarakat, bidan, dan laboratorium, serta tenaga non-kesehatan seperti administrasi keuangan dan sistem informasi. Semua pegawai harus bekerja sama untuk mencapai tujuan, visi, dan misi organisasi atau instansi dengan mengoptimalkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan puskesmas. Sumber daya manusia di pusat kesehatan masyarakat (Puskesmas) sangat penting untuk memastikan pelayanan kesehatan yang baik. Puskesmas memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dengan tujuan memberikan pelayanan berkualitas tinggi. Tanpa kualitas sumber daya manusia yang baik, pelayanan di Puskesmas tidak akan berkualitas. Sumber daya manusia (SDM) merupakan manusia yang diperkerjakan di sebuah instansi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi (Sulistyowati:2021).

Sudiarti (2020) mengemukakan sumber daya manusia merupakan kompetensi seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja seseorang guna mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Robin dalam Anwar Mangkunegara, 2014). Menurut (Priansa, 2018) kinerja merupakan tampilan hasil atau capaian kerja seseorang. Umumnya, kinerja dimengerti sebagai suatu catatan keluaran disuatu fungsi jabatan kerja maupun semua kegiatan kerja, selama kurun waktu tertentu. Sederhananya kinerja merupakan keberhasilan selama menjalankan pekerjaan.

Pengamatan awal pada Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas H. Abdul Hamid Dg. Pagella Lalundu Despot bahwa kinerja pegawai terbilang sudah cukup baik namun belum maksimal, dimana masih adanya beberapa masalah yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Adapun kendala yang ditemukan yaitu kemampuan bekerja sama, ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai atau perawat tentunya dapat dipengaruhi oleh motivasi dan kompetensi atau kemampuan dari pegawai itu sendiri. Motivasi kerja yang baik dan suasana yang positif akan meningkatkan kinerja. Pendapat Griffin dalam Normasari (2018). motivasi kerja yaitu faktor utama dalam bekerja. Motivasi kerja merupakan dorongan dan keinginan seseorang untuk bertindak dimana motivasi terbagi menjadi motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri seperti keinginan untuk

mendapatkan penghargaan, pengakuan, pengembangan diri dan tanggung jawab, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah yang berasal dari luar diri seseorang meliputi peraturan dan administrasi yang diterapkan rumah sakit, supervisi perawat, keselamatan dan kondisi kerja (Wursanto dalam Elfita et al., 2019).

Berdasarkan observasi awal pada UPTD Puskesmas H. Abdul Hamid Dg. Pagella Lalundu Despot didapatkan bahwa sebagian besar motivasi kerja pegawai sudah baik, namun belum maksimal, beberapa masalah yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu bahwa sebagian pegawai di puskesmas tidak memahami tugas pokok dan fungsinya. Selain itu, terdapat indikasi bahwa kurangnya disiplin dalam bekerja menyebabkan pegawai lebih mementingkan program pribadi daripada kolaborasi tim. Selain itu pembayaran honor pegawai yang tidak dapat dilakukan secara langsung, serta adanya kontrak dengan gaji yang tidak tepat waktu, yang berdampak pada motivasi kerja pegawai.

Selain faktor motivasi kerja, kompetensi pegawai juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompetensi sangat penting untuk membantu organisasi dalam meningkatkan kinerjanya. Dalam proses sumber daya manusia, semakin banyak kompetensi yang dipertimbangkan semakin baik kinerja yang dicapai (Andi, 2021). Menurut Edison, Anwar & Komariah (2017) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan kepada hal-hal yang menyangkut pengetahuan keahlian dan sikap.

Pada observasi awal di UPTD Puskesmas H. Abdul Hamid Dg. Pagella Lalundu Despot kemampuan atau kompetensi tenaga kesehatan menjadi tantangan, meskipun sebagian besar tenaga kesehatan telah memiliki Surat Tanda Registrasi (STR) dan sertifikat uji kompetensi, namun peluang untuk meningkatkan kemampuan melalui pelatihan atau workshop masih terbatas. Hal ini berpotensi menghambat peningkatan kualitas pelayanan, terutama dalam menghadapi tantangan kesehatan masyarakat yang semakin kompleks, seperti peningkatan penyakit tidak menular (PTM) dan kebutuhan kesehatan berbasis teknologi.

Penelitian ini penting dilakukan karena kinerja tenaga kesehatan yang optimal tidak hanya meningkatkan kualitas layanan, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan pembangunan kesehatan di tingkat lokal dan nasional.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif verifikatif. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas H. Abdul Hamid Dg Pagella Lalundu Despot Kecamatan Rio Pakava yang berjumlah 37 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling, metode analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Tenaga Kesehatan Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada uptd Puskesmas H. Abdul Hamid Dg. Pagella Lalundu Despot Kecamatan Rio Pakava.

Berdasarkan hasil penelitian tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas H. Abdul Hamid Dg. Pagella Lalundu Despot Kecamatan Rio Pakava, diketahui bahwa hasil analisis deskriptif variabel kinerja adalah baik. Penelitian ini juga menunjukkan hasil bahwa motivasi dan kompetensi kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas H. Abdul Hamid Dg. Pagella Lalundu Despot Kecamatan Rio Pakava yang berarti kedua faktor ini secara kolektif menjadi kunci utama dalam mendorong kinerja yang lebih baik. Motivasi kerja dalam konteks ini mencakup dorongan internal tenaga kesehatan untuk mencapai tujuan, semangat dalam melayani, dan usaha ekstra dalam penanganan pasien. Dengan motivasi yang tinggi, tenaga kesehatan cenderung lebih berinisiatif, bertanggung jawab, serta lebih mampu menghadapi tantangan pekerjaan sehari-hari. Berbagai strategi seperti penghargaan, pengakuan atas prestasi, komunikasi terbuka, dan insentif non-materiil dapat semakin memperkuat motivasi individu. Kompetensi bekerja meliputi pengetahuan teknis, keterampilan klinis, kemampuan analisis, serta karakter profesional seperti empati dan etika. Tenaga kesehatan yang kompeten mampu memberikan pelayanan berkualitas, mengambil keputusan yang tepat, serta bekerja efisien tanpa mengabaikan

keselamatan pasien. Pengembangan kompetensi melalui pelatihan rutin, supervisi, mentoring dan pembelajaran berkelanjutan menjadi sangat penting. Dapat disimpulkan bahwa faktor kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan.

Landasan teori SDM mendukung temuan ini, Menurut Simamora (2015:4): “manajemen merupakan proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan”. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset berharga yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan/organisasi, karena organisasi harus dijalankan oleh orang-orang terpilih yang memiliki kualitas terbaik agar dapat menghasilkan sebuah organisasi yang unggul. Sumber daya manusia (SDM) merupakan manusia yang diperkerjakan di sebuah instansi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi (Sulistiyowati:2021). Sudiarti (2020) mengemukakan sumber daya manusia merupakan kompetensi seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja seseorang guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Mathis dan Jackson dalam Prasadja, (2019) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh seseorang secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama organisasi atau perusahaan, pegawai atau karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal. Kasmir (2016) menyebutkan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Definisi kinerja menurut Rivai dan Basri dalam Masram (2017) yaitu hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Kinerja adalah hasil atau prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu, menurut definisi yang diberikan oleh beberapa ahli. Kinerja dapat diukur dari berbagai cara, seperti pencapaian tujuan kerja, hasil kerja yang dapat diukur, dan perilaku yang ditunjukkan saat mengerjakan tugas. Dengan demikian, kinerja merupakan gambaran tentang sejauh mana seseorang mampu mencapai hasil yang diharapkan saat mengerjakan tugas. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Silvia (2020) yang menyimpulkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan rekam medis Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodinir Lt Lawang. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi dan kompetensi merupakan hal mendasar untuk dapat meningkatkan kinerja seorang tenaga kesehatan dalam melakukan pekerjaan dan pelayanannya

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada Uptd Puskesmas H. Abdul Hamid Dg. Pagella Lalundu Despot Kecamatan Rio Pakava.

Dari hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi (X1) tidak berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hasil ini menunjukkan bahwa H1 ditolak. Semakin tingginya motivasi yang dimiliki oleh tenaga kesehatan belum menentukan kinerja yang dihasilkan kepada instansi tempat ia bekerja. Alasannya dapat terlihat pada kuesioner yang diajukan untuk responden dengan rata-rata nilai distribusi dengan jawaban terendah ada pada item jaminan keselamatan kerja dan pemberian reward terhadap tenaga kesehatan dalam kinerja yang diberikan. Kinerja yang dimiliki tenaga kesehatan diidentifikasi baik namun tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh motivasi yang dimiliki oleh tenaga kesehatan. Beberapa hal yang masih menyebabkan terdapat motivasi yang kurang adalah pada rendahnya jaminan keselamatan kerja dan pemberian reward pada tenaga kesehatan oleh kepala puskesmas. Oleh karena itu sangat diharapkan kepada pimpinan, yang dalam hal ini adalah kepala puskesmas untuk memberikan penghargaan terhadap pencapaian yang dilakukan oleh tenaga kesehatan serta mengimbangnya dengan jaminan kesehatan yang memadai ketika mereka memiliki masalah kesehatan dan memerlukan penanganan yang baik juga.

Menurut Halndoko (2019) jika dilihat atas dasar fungsinya, motivasi dibagi atas 2 hal, yaitu: Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik yaitu motivasi yang berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar, dalam diri individu sudah ada suatu dorongan untuk melakukan tindakan. Motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang berfungsi dengan adanya faktor dorongan dari luar individu. Motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena adanya stimulus atau rangsangan, suruhan atau bahkan paksaan dari orang lain, sehingga dalam kondisi demikian seorang mau melakukan sebuah tindakan atau pekerjaan, contohnya: reward dan punishment (Halndoko, 2019). Dengan demikian, kuat dan lemah motivasi seseorang belum tentu berpengaruh terhadap kinerja mereka. Kinerja yang balik tetap dapat dihasilkan dari motivasi yang balik maupun kurang, mengingat bahwa tugas dan tanggung jawab perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan merupakan tugas kemanusiaan yang utama. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian oleh (Widodo, 2022) menyimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan.

Pengaruh Kompetensi Tenaga Kesehatan Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada Uptd Puskesmas H. Abdul Hamid Dg. Pagella Lalundu Despot Kecamatan Rio Pakava.

Berdasarkan hasil penelitian yang di peroleh bahwa kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hasil ini menunjukkan bahwa H2 diterima. Apabila kompetensi yang dimiliki tenaga kesehatan baik maka akan mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan ke arah positif. Alasannya dapat terlihat pada kuesioner yang diajukan untuk responden dengan rata-rata nilai distribusi dengan jawaban tertinggi ada pada item pengetahuan dasar yang dimiliki oleh tenaga kesehatan.

Ini mengindikasikan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh seorang tenaga kesehatan dalam melakukan berbagai bentuk tugasnya akan memiliki dampak positif dan langsung terhadap kinerja yang dihasilkan untuk tempat mereka bekerja, khususnya dalam hal pelayanan kesehatan terhadap pasien yang membutuhkan pertolongan kesehatan. Semakin baik kompetensi yang dimiliki maka akan memberikan dampak positif terhadap kinerja tenaga kesehatan tersebut. Kompetensi menurut Palan (2017), adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu tugas yang didasari oleh pekerjaan tersebut. Menurut Departemen Tenaga Kerja RI, (2018) kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik. Lebih lanjut, A.A. Anwar Prabu Mangkunegara juga menjabarkan arti kompetensi dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Menurutnya, kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki oleh individu dengan kemampuan unggul dan membuatnya berbeda dari orang lain yang memiliki kemampuan rata-rata. Masram (2017) yaitu hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Silvia (2020) yang menyimpulkan hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh seseorang maka hal ini akan menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja yang dimiliki.

KESIMPULAN

Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga kesehatan pada UPTD Puskesmas H. Abdu Hamid Dg. Pagella Lalundu Despot Kecamatan Rio Pakava.

Variabel kompetensi tenaga kesehatan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga kesehatan pada UPTD Puskesmas H. Abdu Hamid Dg. Pagella Lalundu Despot Kecamatan Rio Pakava.

Motivasi kerja dan kompetensi tenaga kesehatan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja tenaga kesehatan pada UPTD Puskesmas H. Abdul Hamid Dg. Pagella Lalundu Despot Kecamatan Rio Pakava.

SARAN

Bagi UPTD Puskesmas H. Abdu Hamid Dg. Pagella Lalundu Despot Diharapkan bahwa dengan teridentifikasinya variabel motivasi, dapat dikatakan masih belum terwujudnya reward atau penghargaan atas capaian yang dilakukan oleh tenaga kesehatan. Karena dengan demikian tentunya akan dapat meningkatkan motivasi mereka dalam melaksanakan tugas dan mencapai kinerja hasil yang lebih maksimal.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian yang sifatnya pengembangan dan perbaikan dari peneliti ini, sehingga dapat wawasan dan pengetahuan tentang permasalahan yang Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian yang sifatnya pengembangan dan perbaikan dari penelitian ini, sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang permasalahan yang sama dengan metode penelitian yang sama maupun yang berbeda serta diharapkan dapat meneliti variabel lainnya yang paling dominan atau menentukan dan mempengaruhi kinerja seorang tenaga kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Apridani, A., Mantikei, B., & Syamsudin, A. (2021). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang. *Journal of Environment and Management*, 2(1), 82–88.
- Armida salsah alisjahbana, Endah Murniningtyas., Tujuan Pembangunan Berkelanjutan di Indonesia: Konsep, Target dan Strategi Implementasi. Cetakan Kedua. Bandung: Unpad Press; 2018
- Azizah, S. nur et all. (2019). Motivasi usaha sebagai mediator hubungan antara perilaku inovatif dan kreativitas terhadap keberhasilan usaha pengusaha batik tulis di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis STIE Putra Bangsa*, 7. <http://jp.feb.unsoed.ac.id>
- Efhendy, H., Mantikei, B., & Syamsudin, A. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Raya. *Journal of Environment and Management*, 2(2), pp. 140–147.
- Hardianto, T., Suci, R. P., & Hermawati, A. (2022). Mediasi Kepuasan Kerja: Motivasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Perawat. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 7(3), 63–79.
- Laksono, C. A., & Edris, M. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Di Puskesmas Winong I Dan Ii. *Jurnal Inovasi dan Manajemen Bisnis*, 6(4).
- Linda, H., Zulfendri, Z., & Juanita, J. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Faktor Ekstrinsik terhadap Kinerja Bidan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), pp. 271–285.
- Mulia Z, F., Nurmala, R., & Danial R, D. M. (2024). Optimalisasi Sumber Daya Manusia Bagi Bumdes Parungseah Sejahtera Desa Parungseah Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 14(2).
- Purnawiyanto, H., Indarto, I., & Saddewisasi, W. (2024). Pengaruh Kompetensi, Zona Kerja Fisik dan Ketaatan Kerja terhadap Perfoma Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Intervensi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(3), 1501-1518.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2019). *Human Resource Management & Organisational Behaviour 1: Compiled From: Organizational Behavior.-Global Edition*. Pearson.
- Syam, Andi Armayudi, and Andi Ahmad Malikul Afdal. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Sinjai Barat Kabupaten Sinjai." *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik* 9.2 (2023): 269-284.

-
- Triananda, R., Hendriani, S., & Machasin, M. (2021). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Beban Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Pekanbaru. *Jurnal Daya Saing*, 7(3), pp. 271– 280.
- Wardani, S. I., Kusuma, W. T., & Rikatsih, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rekam Medis di Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodininrat Lawang. *Jurnal Kesehatan Hesti Wira Sakti*, 8(1).
- Widodo, A., Rusandi, D. S., & Musyafik, M. N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Survei RSUD Dr. Iskak Tulungagung). *Otonomi*, 22(2), 461-473.