

ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PETUGAS KESEHATAN DI PUSKESMAS TEUPIN RAYA TAHUN 2023

Eva Murida^{1*}, Basri Aramico², Asnawi Abdullah³

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Aceh, Indonesia^{1,2,3}

*Corresponding Author : evamurida6@gmail.com

ABSTRAK

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik yang berasal dari dirinya maupun faktor-faktor lain yang berasal dari luar individu pegawai tersebut. Hasil survei awal yang dilakukan ditemukan masih banyak program yang belum mencapai target di PKM Teupin Raya, dimana PHBS hanya 33%, ASI eksklusif 40,98% dan kunjungan ibu hamil (K1) 68%. Hal ini dapat disebabkan karena kurangnya kinerja petugas promosi kesehatan sehingga terdapat program yang belum mencapai target. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Teupin Raya. Penelitian ini bersifat deskriptif analitik dengan *desain cross sectional*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh petugas kesehatan di Puskesmas Teupin Raya. Proses pengambilan sampel metode total populasi sebanyak 44 orang. Pengumpulan data dilakukan dari tanggal 20 Juni – 7 Juli 2023. Proses penelitian dilakukan menggunakan metode wawancara. Hasil penelitian disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Analisis univariat dan bivariat menggunakan uji *chi-square*. Hasil penelitian menunjukkan responden yang kinerja petugas kesehatan kategori baik 52,3%, tidak mendapatkan motivasi 54,5%, lingkungan kerjanya baik 61,4%, tidak mendapatkan insentif 59,1%, dan beban kerjanya tinggi 43,2%. Hasil analisa bivariat adanya hubungan antara kinerja petugas kesehatan dengan motivasi (*p-value* 0,006), lingkungan kerja (*p-value* 0,002), insentif (*p-value* 0,002), dan beban kerja (*p-value* 0,027).

Kata kunci : beban kerja, insentif, kinerja petugas kesehatan, lingkungan, motivasi

ABSTRACT

*Many factors affect employee performance, both from within themselves and from other factors outside the individual employee. The results of the initial survey found that there were still many programs that had not reached their targets at PKM Teupin Raya, where PHBS was only 33%, exclusive breastfeeding was 40.98% and visits by pregnant women (K1) were 68%. This could be due to the lack of performance of health promotion officers so that there were programs that had not reached their targets. The purpose of this study was to analyze the factors that influence the performance of health workers at the Teupin Raya Health Center. This study was descriptive analytical with a cross-sectional design. The population in this study were all health workers at the Teupin Raya Health Center. The sampling process used the total population method of 44 people. Data collection was carried out from June 20 to July 7, 2023. The research process was carried out using the interview method. The results of the study are presented in the form of a frequency distribution table. Univariate and bivariate analysis used the chi-square test. The results of the study showed that respondents whose health worker performance was in the good category were 52.3%, did not get motivation 54.5%, had a good work environment 61.4%, did not get incentives 59.1%, and had a high workload 43.2%. The results of the bivariate analysis showed a relationship between health worker performance and motivation (*p-value* 0.006), work environment (*p-value* 0.002), incentives (*p-value* 0.002), and workload (*p-value* 0.027).*

Keywords : workload, incentives, health worker performance, environment, motivation

PENDAHULUAN

Upaya peningkatan derajat kesehatan masyarakat kini tak hanya bertumpu pada kegiatan kuratif dan rehabilitatif saja namun juga melakukan upaya promotif dan preventif

(Trisnawati, 2018). Salah satu aspek penting dalam upaya promotif dan preventif adalah melakukan promosi kesehatan. Upaya promosi kesehatan dapat didefinisikan sebagai proses yang mengupayakan individu-individu dan masyarakat untuk meningkatkan kemampuan mereka mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan sehingga dapat meningkatkan derajat kesehatannya (Sudiadnyani, 2022). Dalam PERMENKES RI No.75 Tahun 2014 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat bahwa pusat kesehatan masyarakat yang selanjutnya disebut puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan pereventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya (Manu dkk, 2022).

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) sebagai salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat (Endang, 2019). Oleh karena itu puskesmas dituntut untuk bisa memberikan pelayanan yang bermutu dan memuaskan bagi pasiennya sesuai dengan standar yang ditetapkan serta dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakatnya. Kinerja tenaga kesehatan sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan yang bermutu tinggi. Salah satu tugas pokok puskesmas adalah Promosi Kesehatan (Dewi, 2022).

Saat ini Indonesia tengah menghadapi transisi epidemiologi dalam masalah kesehatan, dimana ada 6 masalah kesehatan yaitu kematian ibu akibat melahirkan, kematian bayi dan balita, meningkatnya masalah gizi buruk, meningkatnya penyakit menular, meningkatnya penyakit tidak menular, dan kesehatan jiwa. Terkait dengan Program Indonesia Sehat Pendekatan Keluarga (PISPK) pemerintah melalui kementerian kesehatan mulai menyuarakan Gerakan Masyarakat (Germas) yaitu untuk melakukan aktivitas fisik, mengkonsumsi sayur dan buah, serta memeriksakan kesehatan secara rutin. Hal tersebut tentulah harus dikuatkan dengan adanya paradigma sehat yaitu dengan tujuan meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat (Makunima, 2024).

Pelayanan Promotif merupakan upaya kesehatan masyarakat salah satunya ibu dan anak. Adapun upaya kesehatan masyarakat sebagaimana dimaksud meliputi: 1) pelayanan promosi kesehatan; 2) pelayanan kesehatan lingkungan; 3) pelayanan kesehatan ibu, anak, dan keluarga berencana; 4) pelayanan gizi; serta 5) pelayanan pencegahan dan pengendalian penyakit. Sedangkan untuk upaya kesehatan perorangan tingkat pertama dilaksanakan dalam bentuk: 1) rawat jalan; 2) pelayanan gawat darurat; 3) pelayanan satu hari (one day care); 4) home care; dan/atau 5) rawat inap berdasarkan pertimbangan kebutuhan pelayanan kesehatan (Kementerian Kesehatan Indonesia, 2017).

Menurut Kementerian Kesehatan Direktorat Promosi Kesehatan dan pemberdayaan Masyarakat tentang Capaian Kinerja Promkes di Indonesia, persentase desa yang difasilitasi oleh Puskesmas untuk memanfaatkan dana desa untuk Upaya Kesehatan Bersumber daya Masyarakat (UKBM) sebesar 48.30%, dan posyandu yang mampu melaksanakan kegiatan utamanya secara rutin setiap bulan (KIA: ibu hamil, ibu nifas, bayi, balita, KB, imunisasi, gizi, pencegahan dan penanggulangan diare) dengan cakupan masing-masing minimal 50% dan melakukan kegiatan tambahan sebesar 61% (Kementerian Kesehatan Indonesia, 2019).

Berdasarkan survei awal yang telah dilakukan oleh peneliti banyak program yang belum mencapai target di PKM Teupin Raya, setiap pencapaian program di wilayah kerja Teupin Raya merupakan hasil kinerja petugas promosi kesehatan Puskesmas yang tidak akan lepas dari peranan maupun kinerja petugas promosi kesehatan sendiri. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik yang berasal dari dirinya maupun faktor-faktor lain yang berasal dari luar individu pegawai tersebut. Hal ini dikarenakan organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik dan keberhasilan organisasi atau kinerja organisasi memiliki kesesuaian

dengan kinerja individu atau sumber daya manusia (Fahmi. I., 2017).

Tujuan penelitian untuk mengetahui menganalisis analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Teupin Raya Tahun 2023.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat deskriptif analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas kesehatan di Puskesmas Teupin Raya yang berjumlah 44 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh petugas kesehatan di Puskesmas Teupin Raya yang berjumlah 44 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara total populasi, yaitu semua populasi dijadikan sampel. Penelitian ini telah dilakukan di Puskesmas Teupin Raya pada tanggal 20 Juni – 7 Juli 2023. Analisis data menggunakan uji chi-square.

HASIL

Tabel 1. Analisa Univariat

No	Variabel	Frekuensi	Persentase
1	Kinerja Petugas Kesehatan		
	Baik	23	52,3
	Kurang Baik	21	47,7
2	Motivasi		
	Tinggi	20	45,5
	Rendah	24	54,5
3	Lingkungan Kerja		
	Baik	27	61,4
	Kurang Baik	17	38,6
4	Insentif		
	Ada	18	40,9
	Tidak	26	59,1
5	Beban Kerja		
	Tinggi	19	43,2
	Sedang	14	31,8
	Rendah	11	25,0

Tabel 1 diketahui bahwa dari 44 orang yang menjadi responden dimana kinerja petugas kesehatan pada kategori baik sebanyak 52,3% (23 orang), responden dengan motivasinya rendah sebanyak 54,5% (24 orang), responden dimana lingkungan kerjanya baik sebanyak 61,4% (27 orang), responden dimana tidak ada mendapatkan insentif sebanyak 59,1% (26 orang), responden dimana beban kerjanya tinggi sebanyak 43,2% (19 orang).

Tabel 2 diketahui bahwa, petugas kesehatan yang memiliki kinerja baik (75,0%, n = 15 orang) memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, dibandingkan petugas kesehatan memiliki motivasi rendah (33,3%, n = 8 orang). Sebaliknya petugas kesehatan yang memiliki kinerja kurang baik (66,7%, n = 16 orang) memiliki motivasi rendah dalam bekerja, dibandingkan petugas kesehatan memiliki motivasi tinggi (25,0%, n = 5 orang). Hasil uji statistik menyatakan p value 0,006, menganalisis kepercayaan 95%, ada hubungan antara motivasi dengan kinerja petugas kesehatan. Tabel 2 diketahui bahwa, petugas kesehatan yang memiliki kinerja baik (74,1%, n = 20 orang) memiliki lingkungan kerja yang baik saat bekerja, dibandingkan petugas kesehatan memiliki lingkungan kerja yang kurang baik

(17,6%, n = 3 orang). Sebaliknya petugas kesehatan yang memiliki kinerja kurang baik (82,4%, n = 14 orang) memiliki lingkungan kerja yang kurang baik saat bekerja, dibandingkan petugas kesehatan memiliki lingkungan kerja yang baik (25,9%, n = 7 orang). Hasil uji statistik menyatakan p value 0,002, menganalisis kepercayaan 95%, ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja petugas kesehatan.

Tabel 2. Analisa Bivariat

No	Variabel	Kinerja Petugas Kesehatan				P value	
		Baik		Kurang Baik			
		f	%	f	%		
1	Motivasi						
	Tinggi	15	75,0	5	25,0	0,006	
	Rendah	8	33,3	16	66,7		
2	Lingkungan Kerja						
	Baik	20	74,1	7	25,9	0,002	
	Kurang Baik	3	17,6	14	82,4		
3	Insentif						
	Ada	14	77,8	4	22,2	0,002	
	Tidak	9	34,6	17	65,4		
4	Beban Kerja						
	Tinggi	6	31,6	13	68,4	0,027	
	Sedang	8	57,1	6	42,9		
	Rendah	9	81,8	2	18,2		

Tabel 2 diketahui bahwa, petugas kesehatan yang memiliki kinerja baik (77%, n = 14 orang) mendapatkan insentif dalam bekerja, dibandingkan petugas kesehatan yang tidak mendapatkan insentif (34,6%, n = 9 orang). Sebaliknya petugas kesehatan yang memiliki kinerja kurang baik (65,4%, n = 17 orang) memiliki tidak mendapatkan insentif dalam bekerja, dibandingkan petugas kesehatan mendapatkan insentif (22,2%, n = 4 orang). Hasil uji statistik menyatakan p value 0,002, menganalisis kepercayaan 95%, ada hubungan antara insentif dengan kinerja petugas kesehatan. Tabel 2 diketahui bahwa, petugas kesehatan yang memiliki kinerja baik (81,8%, n = 9 orang) memiliki beban kerja yang rendah dalam bekerja, dibandingkan petugas kesehatan memiliki beban kerja tinggi (31,6%, n = 6 orang). Sebaliknya petugas kesehatan yang memiliki kinerja kurang baik (68,4%, n = 13 orang) memiliki beban kerja yang tinggi dalam bekerja, dibandingkan petugas kesehatan memiliki beban kerja yang rendah (18,2%, n = 2 orang). Hasil uji statistik menyatakan p value 0,027, menganalisis kepercayaan 95%, ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja petugas kesehatan.

PEMBAHASAN

Hubungan Motivasi dengan Kinerja Petugas Kesehatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi dengan kinerja petugas kesehatan, dimana petugas kesehatan yang memiliki kinerja baik (75,0%, n = 15 orang) memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, dibandingkan petugas kesehatan memiliki motivasi rendah (33,3%, n = 8 orang). Sebaliknya petugas kesehatan yang memiliki kinerja kurang baik (66,7%, n = 16 orang) memiliki motivasi rendah dalam bekerja, dibandingkan petugas kesehatan memiliki motivasi tinggi (25,0%, n = 5 orang). Hasil uji statistik menyatakan p value 0,006, menganalisis kepercayaan 95%, ada hubungan antara motivasi

dengan kinerja petugas kesehatan.

Pemberian motivasi kerja akan mendorong seseorang untuk bekerja dengan lebih giat sehingga akan memberikan kontribusi penuh terhadap pekerjaannya (Widodo dkk, 2022). Motivasi kerja merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Seseorang yang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya akan menganggap pekerjaan sebagai tantangan yang harus diselesaikan, namun seseorang yang tidak termotivasi akan mengalami penurunan dalam produktifitas dan efisiensi kerjanya (Kusmiati et al, 2022). Motivasi kerja pegawai merupakan salah satu aspek yang penting diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia suatu organisasi agar dalam pelaksanaan organisasi dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan secara berdaya guna dan berhasil guna (Handayani dkk, 2018).

Asumsi peneliti dalam penelitian ini berupa, responden yang mendapatkan motivasi maka kinerja petugas kesehatannya lebih cenderung baik, sebaliknya yang tidak mendapatkan motivasi maka kinerja petugas kesehatannya cenderung kurang baik. Meskipun mendapatkan motivasi akan tetapi terdapat responden yang kinerja petugas kesehatannya kurang baik, hal ini mungkin bisa saja disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang baik, tidak adanya intensif dan beban kerja yang tinggi.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Petugas Kesehatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja petugas kesehatan, dimana petugas kesehatan yang memiliki kinerja baik (74,1%, n = 20 orang) memiliki lingkungan kerja yang baik saat bekerja, dibandingkan petugas kesehatan memiliki lingkungan kerja yang kurang baik (17,6%, n = 3 orang). Sebaliknya petugas kesehatan yang memiliki kinerja kurang baik (82,4%, n = 14 orang) memiliki memiliki lingkungan kerja yang kurang baik saat bekerja, dibandingkan petugas kesehatan memiliki lingkungan kerja yang baik (25,9%, n = 7 orang). Hasil uji statistik menyatakan p value 0,002, menganalisis kepercayaan 95%, ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja petugas kesehatan.

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkariere dan fasilitas kerja yang relative memadai (Oktaviana dkk, 2020). Asumsi peneliti dalam penelitian ini berupa, responden yang lingkungan kerjanya baik maka kinerja petugas kesehatannya lebih cenderung baik, sebaliknya yang lingkungan kerja kurang baik maka kinerja petugas kesehatannya cenderung kurang baik. Meskipun lingkungan kerjanya baik akan tetapi terdapat responden yang kinerja petugas kesehatannya kurang baik, hal ini mungkin bisa saja disebabkan oleh tidak adanya intensif, beban kerja yang tinggi, dan tidak adanya motivasi.

Hubungan Insentif dengan Kinerja Petugas Kesehatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara insentif dengan kinerja petugas kesehatan, dimana petugas kesehatan yang memiliki kinerja baik (77%, n = 14 orang) mendapatkan insentif dalam bekerja, dibandingkan petugas kesehatan yang tidak mendapatkan insentif (34,6%, n = 9 orang). Sebaliknya petugas kesehatan yang memiliki kinerja kurang baik (65,4%, n = 17 orang) memiliki tidak mendapatkan insentif dalam bekerja, dibandingkan petugas kesehatan mendapatkan insentif (22,2%, n = 4 orang). Hasil uji statistik menyatakan p value 0,002, menganalisis kepercayaan 95%, ada hubungan antara insentif dengan kinerja petugas kesehatan.

Insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan yang dapat mendorong prestasi kerja. Kurangnya insentif yang diterima para tenaga kesehatan juga selalu jadi bahan pembicaraan

dan bukan tidak mungkin menjadi salah satu faktor kurangnya motivasi kerja sehingga mengakibatkan turunnya kinerja tenaga kesehatan. Insentif dapat membuat seseorang bekerja lebih baik dalam tempat kerjanya, dimana seseorang mendapatkan berbagai hadiah, komisi atau sertifikat, sementara perusahaan tidak perlu meningkatkan gaji tetap untuk menghargai kinerja karyawannya (Nur dkk, 2021). Program insentif yang dirancang dengan baik akan sangat berguna karena dapat menambah motivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengenali faktor utama dalam motivasi (Arafat & Aulia, 2025).

Asumsi peneliti dalam penelitian ini berupa, responden yang mendapat intensif maka kinerja petugas kesehatannya lebih cenderung baik, sebaliknya yang tidak mendapatkan intensif maka kinerja petugas kesehatannya cenderung kurang baik. Meskipun mendapatkan intensif akan tetapi terdapat responden yang kinerja petugas kesehatannya kurang baik, hal ini mungkin bisa saja disebabkan oleh beban kerja yang tinggi, tidak adanya motivasi, dan lingkungan kerja yang baik.

Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Petugas Kesehatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja petugas kesehatan, dimana petugas kesehatan yang memiliki kinerja baik (81,8%, n = 9 orang) memiliki beban kerja yang rendah dalam bekerja, dibandingkan petugas kesehatan memiliki beban kerja tinggi (31,6%, n = 6 orang). Sebaliknya petugas kesehatan yang memiliki kinerja kurang baik (68,4%, n = 13 orang) memiliki beban kerja yang tinggi dalam bekerja, dibandingkan petugas kesehatan memiliki beban kerja yang rendah (18,2%, n = 2 orang). Hasil uji statistik menyatakan p value 0,027, menganalisis kepercayaan 95%, ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja petugas kesehatan.

Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja (Damayanti, 2024). Beban kerja perlu diperhatikan agar tidak terjadi over yang dapat menimbulkan stres dan dapat berakibat pada menurunnya kinerja. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masingmasing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda (Asmi, 2020). Asumsi peneliti dalam penelitian ini berupa, responden yang beban kerjanya rendah maka kinerja petugas kesehatannya lebih cenderung baik, sebaliknya yang beban kerjanya tinggi maka kinerja petugas kesehatannya cenderung kurang baik. Meskipun beban kerjanya rendah akan tetapi terdapat responden yang kinerja petugas kesehatannya kurang baik, hal ini mungkin bisa saja disebabkan oleh tidak adanya motivasi, lingkungan kerja yang kurang baik, dan adanya insentif.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan antara motivasi, lingkungan kerja, insentif dan beban kerja dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Teupin Raya tahun 2023.

UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada Kepala Puskesmas Teupun Raya yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan kepada petugas kesehatan yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Arafat & Aulia. S. (2025). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Di

- Puskesmas Abeli Kota Kendari Tahun 2024. *Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan.*, 5.4, 426-433.
- Asmi. A. Syamsinar. Haris. A. (2020). Analisis Kinerja Petugas Kesehatan Terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan Kepada Masyarakat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 9.2:, 953-959.
- Damayanti. A. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kerja Medis Puskesmas Di Kota Mataram. *Journal Of Economics And Business*, 10.2:, 30-42.
- Dewi. (2022). *Pengantar Promosi Kesehatan*. Jakarta: Pradina Pustaka.
- Endang. (2019). *Pendidikan dan Promosi Kesehatan: Teori dan Implementasi di Indonesia*. Yogyakarta: UGM Press.
- Fahmi. I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Handayani dkk. (2018). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rawat Inap Rsud Batusangkar. *Jurnal Endurance: Kajian Ilmiah Problema Kesehatan*, 3.3:, 440-448.
- Kementerian Kesehatan Indonesia. (2017). *Profil Kesehatan Indonesia*. Retrieved from www.kemenkes.go.id.
- Kementerian Kesehatan Indonesia. (2019). *Data Profil Kesehatan Indonesia*. Retrieved from www.kemenkes.go.id
- Kusmiati et al. (2022). Pentingnya Motivasi Pegawai Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. *Karimah Tauhid*, 1(6), 869-879.
- Makunimau. S. I. (2024). Faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan terhadap pelayanan di Rumah Sakit Daerah Kalabahi Tahun 2023. *Journal of Nursing Education and Practice*, 3.2:, 50-57.
- Manu. A. D. R. Upa. E. E. P. & Sirait. R. W. (2022). Efektivitas Pemanfaatan Dana Bantuan Operasional Kesehatan untuk Program Kesehatan Ibu dan Anak di Puskesmas Melolo, Kabupaten Sumba Timur. *Media Kesehatan Masyarakat*, 4(1), 71-81.
- Nur. M. Yusuf. S. Rusman. Ayu. D. P. (2021). Analisis Peningkatan Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap. *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*, 4.2:, 190-200.
- Oktaviana dkk. (2020). Determinan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas. *Higeia (Journal Of Public Health Research And Development)*, 4.Special, : 835-845.
- Sudiadnyani. N. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun. *Jurnal Ilmu Kedokteran Dan Kesehatan*, 9.3:, 1114.
- Trisnawati. (2018). *Perencanaan Program Promosi Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 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.