

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS SEGERI KABUPATEN PANGKEP

Widias Tuti¹, Fitriyah Amiruddin², Nining Ade Ningsih³, Umni Kalsum Marwan S.KM., M.Kes⁴

^{1, 2, 3}Program Studi Kesehatan Masyarakat, STIK Tamalatea Makassar Indonesia, ⁴ Program Studi S-1 Gizi, Universitas Muhammadiyah Palopo

* E-mail:

ummikalsummarwan@umpalopo.ac.id

Public Health and Medicine Journal (PAMA)
2024, Vol. 2(2), 48-55
issn: 2987-0054
Reprints and permission:
<http://>

Abstrak

Kinerja seorang pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting karena akan berkaitan dengan keberhasilan yang akan didapatkan oleh sebuah instansi sehingga dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan harapan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam sebuah instansi. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja terbagi menjadi tiga faktor yaitu faktor individu, psikologi dan organisas.. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara masa kerja, sikap dan penghargaan/reward di Puskesmas Segeri Kabupaten Pangkep. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan metode *cross sectional study*. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai kesehatan yang bekerja di Puskesmas Segeri Kabupaten Pangkep. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *metode total sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 76 responden. Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji *Chi-Square*. Hasil penelitian berdasarkan uji menggunakan uji Chi-Square menunjukkan masa kerja ($p\text{-value} = 0,054$), terdapat hubungan sikap dengan kinerja ($p\text{-value} = 0,020$), tidak terdapat hubungan penghargaan dengan kinerja di Puskesmas Segeri Kabupaten Pangkep ($p\text{-value} = 0,437$). kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan sikap dengan kinerja dan tidak ada hubungan masa kerja, penghargaan dengan kinerja tenaga kesehatan, di Puskesmas Segeri Kabupaten Pangkep.

Kata Kunci: 1;Kinerja, 2;Tenaga Kesehatan, 3;Puskesmas

Abstract

The performance of an employee is a very important thing because it will be related to the success that will be obtained by an organization so that it can achieve the goals that are in line with expectations. Several factors can affect the performance of an employee in an organization. Factors that can affect performance are divided into three factors, namely individual, psychological and organizational factors. The purpose of this study was to determine the relationship between years of service, work attitude and rewards at the Segeri Public Health Center, Pangkep Regency. This type of research uses quantitative research with a cross sectional study method approach. The population of this study were all health workers working at the Segeri Health Center, Pangkep Regency. Determination of the sample in this study using the total sampling method with a total sample of 76 respondents. The statistical test used in this study is the Chi-Square test. The results in the study of Factors Associated with the Performance of Health Workers at the Segeri Health Center in Pangkep Regency are quite good. Based on the Chi-Square test, there is no relationship between tenure ($p\text{-value} = 0.054$), there is a relationship between attitude and performance ($p\text{-value} = 0.020$), there is no relationship between rewards and performance at Segeri Health Center, Pangkep Regency ($p\text{-value} = 0.437$). The conclusion of this

study shows that there is a relationship between attitude and performance and there is no relationship between length of service, rewards and performance of health workers, at the Segeri Health Center, Pangkep Regency.

Keywords: 1; *Perfomance*,2; *Healt Workers*, 3; *Health Center*

PENDAHULUAN

WHO mendefinisikan bahwa kesehatan sebagai kesejahteraan fisik, spiritual dan sosial seseorang secara keseluruhan, bukan hanya bebas dari penyakit dan kelemahan. Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan adalah kualitas yang diinginkan secara sosial serta tidak adanya penyakit. Sangat dimaklumi jika ada tradisi menjalankan pola hidup sehat dan pencegahan gangguan penyakit melalui anjuran atau pantangan dalam berbagai aspek kehidupan

Kinerja adalah sejauh mana seseorang pegawai dapat melaksanakan tugasnya. Kinerja juga diartikan sebagai hasil kerja yang diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam suatu instansi dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu untuk mencapai tujuan instansi (Ramadhani, 2021). Kinerja dapat digunakan untuk menunjukkan bahwa individu sering digunakan guna untuk menggambarkan prestasi pada tingkat keberhasilan individu dalam menjalankan aktivitas dan respondenya akan lebih tinggi, sehingga pada tenaga kesehatan merupakan aset utama dalam kinerja yang dapat mempengaruhi keberadaan dalam suatu organisasi. (Akbar, 2018)

Masa kerja adalah lamanya seseorang mengabdikan dirinya pada suatu instansi, kantor dll. Setiap organisasi ingin personilnya tetap bekerja selama jangka waktu kerja yang ditentukan. Ketika pegawai berada pada posisi yang ideal, mereka dapat beroperasi secara efektif dan efisien. (Farhansyah, 2022) Setiap pegawai memiliki berbagai potensi, keterampilan, kecerdasan dan kompetensi. Pegawai yang memiliki masa kerja yang lebih lama tidak

diragukan lagi memiliki pengetahuan dan keahlian yang lebih besar (Mardikaningsih, 2020)

Masa kerja yang lebih lama dapat mendukung pegawai untuk memiliki kinerja yang baik dan dapat diandalkan. Menurut pendapat (Van Vugt, 2006) menyatakan ada hubungan masa kerja dengan kinerja dengan pengalaman pengetahuan khusus. Menurut pendapat (Hasan dan Ogunkoya) menyatakan kinerja dengan masa kerja berhubungan positif. Ada dua penjelasan tentang masa kerja pegawai :

1. Menurut pendapat (Krueger dan Kilham, 2005), masa kerja sebagai komitmen dari pegawai yang telah memberikan bukti kemampuan kerjanya sehingga mampu menjaga hubungan yang lebih lama dengan pemimpinya.
2. Menurut pendapat (Marisa dan Sonia, 2005), masa kerja pegawai didefinisikan sebagai lamanya waktu seseorang pegawai telah bekerja untuk perusahaan yang terus beroperasi. (Mardikaningsih, 2020)

Sikap terhadap pekerjaan adalah pikiran dan perasaan puas atau tidak puas, atau suka atau tidak suka bekerja dengan cenderung merespon secara negatif/positif untuk mendapatkan apa yang diinginkan di tempat kerja. Sikap terhadap pekerjaan juga diartikan sebagai kecenderungan merespon secara positif atau negatif pada seseorang atau sesuatu dalam situasi sosial atau secara sederhana, Menurut pendapat (Renaldi, 2015) terdapat 5 indikator sikap kerja, yaitu :

1. Kondisi kerja, meliputi lingkungan fisik maupun sosial berpengaruh kenyamanan dalam bekerja
2. Pengawasan atasan, pengawasan dan perhatian yang baik dari atasan dapat

- mempengaruhi sikap dan semangat bekerja
3. Kerja sama dari teman kerja, adanya kerja sama dari teman kerja juga berpengaruh dengan kualitas dan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan
 4. Kesempatan untuk maju, jaminan terhadap karir dan hari tua dapat dijadikan salah satu motivasi dalam sikap kerja
 5. Keamanan, rasa aman dan lingkungan yang terjaga akan menjamin dan menambah ketenangan dalam bekerja.

Menurut (Toto, 2018) menyatakan bila kita mempunyai sikap positif tentang pekerjaan maka kita akan bekerja lebih lama dan lebih keras supaya memperoleh hasil sesuai dengan yang diharapkan, sikap mendorong kita bertindak dengan cara spesifik dalam konteks spesifik artinya sikap mempengaruhi perilaku pada berbagai tingkat yang berbeda. Sikap diartikan sebagai kecenderungan mengkaji segala sesuatu, baik dan buruk, yang mencerminkan perasaannya terhadap orang, benda, atau kejadian di lingkungan. (Renaldi, 2015)

Penghargaan dapat diberikan dalam bentuk material maupun non material kepada pegawai yang telah berhasil. Mereka diberikan sebagai tanda penghargaan dari instansi kepada pegawai yang telah melakukan pekerjaan dengan baik dan memberikan kontribusi positif bagi instansi. Menurut pendapat Tohardi, 2008 mengatakan bahwa penghargaan diartikan sebagai suatu hal yang bisa memberikan motivasi kerja kepada pekerja agar bisa bekerja lebih giat dan menciptakan produktivitas yang lebih tinggi. Menurut pendapat (Hasibuan, 2012) mengatakan penghargaan diberikan dalam bentuk insentif demi menambah produktivitas pekerjaan maksimal, Sedangkan menurut pendapat Wibowo, 2012 mengatakan penghargaan diberikan sebagai ganjaran akan sesuatu yang telah dilakukan seseorang sebagai pegawai. (Puspa, 2022)

Tenaga kesehatan merupakan setiap orang yang mengabdikan dirinya dalam bidang kesehatan dan memiliki pengetahuan atau keterampilan melalui pendidikan dalam bidang kesehatan, untuk jenis tertentu memerlukan

kewenangan melakukan upaya kesehatan. (Undang-Undang RI No. 36, 2014). mengelompokan tenaga psikologis, tenaga masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, tenaga gizi, tenaga keterampilan fisik, tenaga keteknisan medis, tenaga teknik biomedik, tenaga kesehatan tradisional dan tenaga kesehatan lainnya (Presiden RI, 2014)

Menurut Permenkes no. 75 Tahun 2014 menjelaskan bahwa puskesmas adalah sarana kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dalam upaya kesehatan perorangan tingkat pertama, dengan lebih menekankan pada upaya promotif dan preventif, guna mencapai derajat kesehatan masyarakat setinggi-tingginya di Indonesia wilayah kerja mereka. (Kemenkes RI, 2014)

METODE PENELITIAN

Lokasi dan waktu penelitian

Jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Penelitian dilaksanakan di Puskesmas Segeri Kabupaten Pangkep pada Juni-Juli 2023

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah semua Tenaga Kesehatan di Puskesmas Segeri Kabupaten Pangkep sebanyak 76 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini diambil dengan teknik total sampling berjumlah 76 orang

Instrumen Penelitian

Menggunakan kuesioner yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan dari variabel dependen terkait Kinerja, dan variabel independen terkait masa kerja, sikap dan penghargaan

Pengolahan Dan Penyajian Data

Dilakukan menggunakan SPSS dengan langkah yaitu editing, coding, entry data dan tabulating dengan menggunakan uji-Chisquare dengan tingkat kemaknaan $p < 0,05$

HASIL

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan umur

Umur	f	%
21-40 Tahun	41	53.9
40-60 Tahun	35	46.1
Total	76	100.0

Sumber : Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan kelompok umur yang paling tinggi yaitu umur 21-40 tahun sebanyak 41 responden (53.9%), dan umur 40-60 tahun sebanyak 35 responden (46.1%)

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	f	%
Laki-Laki	10	13.2
Perempuan	66	86.8
Total	76	100.0

Sumber : Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan kelompok jenis kelamin yang paling tinggi yaitu perempuan sebanyak 66 responden (86.8%) dan terendah yaitu laki-laki sebanyak 10 responden (13.2%)

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir	f	%
S1	47	61,8
S2	5	6,6
D3	24	31,6
Total	76	100.0

Sumber : Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan kelompok pendidikan terakhir yang paling tinggi yaitu S1 sebanyak 47 responden (61.8%) dan yang yang rendah yaitu S2 sebanyak 5 orang (6.6%)

Tabel 4. Distribusi responden berdasarkan kinerja

Kinerja	f	%
Baik	67	88.2
Kurang	9	11.8
Total	76	100.0

Sumber : Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 4. menunjukkan distribusi responden kinerja tenaga kesehatan di puskesmas yang baik sebanyak 67 responden (88.2%) dan terendah yaitu kurang baik sebanyak 9 orang (11.8%)

Tabel 5. Distribusi responden berdasarkan masa kerja

Masa kerja	f	%
Lama	62	81,6
Baru	14	18,4
Total	76	100.0

Sumber : Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 5. menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan masa kerja yang paling lama bekerja sebanyak 62

responden (81,6%) dan yang rendah yaitu baru bekerja sebanyak 14 responden (18,4%)

Tabel 6. Distribusi responden berdasarkan sikap

Sikap	f	%
Positif	70	92.1
Negatif	6	7.9
Total	76	100.0

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan sikap kerja yang paling banyak yaitu positif sebanyak 70 responden (92.1%) dan rendah yaitu negatif sebanyak 6 responden (7.9%).

Tabel 7. Distribusi responden berdasarkan penghargaan

Penghargaan	f	%
Menerima penghargaan	10	13.2
Tidak menerima Penghargaan	66	86.8
Total	76	100.0

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan penghargaan yang lebih tinggi yaitu kurang baik sebanyak 48 orang (63,2%) dan yang rendah yaitu sebanyak 28 orang (36,8 %)

Tabel 8. Hubungan masa kerja dengan kinerja

Masa kerja	Kinerja				p-value		
	Baik		Kurang			Jumlah	
	f	%	f	%			n
Lama	57	91,9	5	8,1	62	100,0	0,054
Baru	10	71,4	4	28,6	14	100,0	
Total	67	88,2	9	11,8	76	100,0	

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 8. menunjukkan persentase kinerja baik lebih banyak ditemukan pada kategori masa kerja yang lama bekerja sebesar (91.9%) dan persentase kinerja kurang baik pada kategori masa kerja yang baru bekerja sebesar (71,3%). Pada kategori masa kerja yang lama bekerja sebanyak 57 responden dan 5 responden yang kinerjanya kurang baik selanjutnya pada kategori masakerja yang baru bekerja sebanyak 10 responden dan pada 4 responden yang kinerjanya kurang baik.

Tabel 9. Hubungan sikap dengan kineja

Sikap	Kinerja				p-value		
	Baik		Kurang			Jumlah	
	f	%	f	%			n
Positif	64	91,4	6	8,6	70	100,0	0,020
Negatif	3	50	3	50	6	100,0	
Total	69	88,2	9	11,8	76	100,0	

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 9. menunjukkan persentase kinerja baik lebih banyak ditemukan pada kategori sikap yang positif sebesar (91,4%) dan persentase kinerja baik pada sikap kerja yang negatif sebesar (50%). Pada kategori sikap positif yang kinerjanya baik sebanyak 64 responden dan 6 responden yang kinerjanya kurang baik. Selanjutnya pada kategori sikap yang negatif yang kinerjanya baik sebanyak 3 responden dan 3 responden yang kinerjanya kurang baik

Tabel 10. Hubungan penghargaan dengan kinerja

Penghargaan	Kinerja				p-value		
	Baik		Kurang			Jumlah	
	f	%	f	%			n
Pernah menerima penghargaan	24	85,7	4	14,3	28	100,0	0,437
Tidak pernah menerima penghargaan	43	89,6	5	10,4	48	100,0	
Total	67	88,2	9	11,8	76	100,0	

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 10. menunjukkan persentase kinerja kurang baik lebih banyak ditemukan pada kategori penghargaan yang tidak pernah menerima penghargaan sebesar (89,6%) dan persentase kinerja kurang baik pada kategori penghargaan yang pernah menerima penghargaan sebesar (85,7%). Pada kategori penghargaan yang tidak pernah menerima penghargaan yang kinerjanya baik sebanyak 43 responden dan 5 responden yang kinerjanya kurang baik. Pada kategori penghargaan yang pernah menerima penghargaan yang kinerjanya baik sebanyak 24 responden dan 4 responden yang kinerjanya kurang baik.

PEMBAHASAN

1. Hubungan masa kerja dengan kinerja

Masa kerja yaitu semakin lama seseorang bekerja pengalamannya terhadap pekerjaan banyak sehingga diharapkan kinerjanya baik, tapi tidak menuntut kemungkinan orang yang sudah lama bekerja kinerjanya baik, tetapi tidak menutup kemungkinan orang yang sudah lama bekerja akan selalu menghasilkan kinerja yang baik hal ini disebabkan dikarenakan beberapa faktor misalnya : umur, lingkungan, beban pekerjaan. Masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga dapat mencapai hasil yang memuaskan didalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Masa kerja juga merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan.(Farhansyah, 2022).

Hasil uji Chi-Square dilapangan menunjukan (p value 0,054), ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan masa kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Segeri Kabupaten Pangkep secara signifikan (p value $> 0,05$). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Palar 2018 dengan hasil tidak ada hubungan antara masa kerja dengan kinerja dengan signifikan (p -value =0,526 $>0,05$). Selanjutnya penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Christin Pajow dkk menyatakan tidak ada hubungan antara masa kerja dengan kinerja dengan signifikan (p value =0,689 $> 0,05$).

2. Hubungan sikap dengan kinerja

Sikap adalah pikiran dan perasaan puas atau tidak puas dan dapat disimpulkan sebagai suka dandidak suka bekerja dengan kecenderungan untuk merespons secara positif atau negatif untuk mendapatkan apa yang diinginkan di tempat kerja.Sikap kerja adalah respon atau pernyataan baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan atau pengorbanan jasa, jasmani, dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa, yang dapat diukur dengan keyakinan bahwa kinerja baik berasal dari bekerja keras, perasaan, dan perilaku untuk mencapai tujuan. Robbins (2011) menjelaskan bahwa sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki oleh karyawan tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Pegawai yang memiliki evaluasi positif terhadap segala sesuatu dilingkungan kerja cenderung memiliki kepuasan terhadap pekerjaan yang tinggi dan sebaliknya karyawan yang memiliki evaluasi negatif terhadap segala sesuatu di lingkungan kerja maka cenderung akan merasa kurang puas setelah bekerja dan juga perasaan sedikit membosankan.(Mawarni, 2018)

Hasil uji *Chi-Square* menunjukan (p -value 0,020), ini menunjukkan bahwa ada hubungan sikap dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Segeri Kabupaten Pangkep secara signifikan (p value $< 0,05$). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Danaria,, 2018 menemukan bahwa ada hubungan sikap dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Galu Wulansari, Bambang Wahyono, 2022) menemukan bahwa ada hubungan sikap kerja dengan kinerja pegawai puskesmas sragen pada masa pandemi covid-19, signifikannya $0,002 < 0,05$. Penelitian selanjutnya sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zaky Fahmi, 2021) menemukan bahwa ada hubungan sikap terhadap pekerjaan dengan tenaga kesehatan di UPT.Puskesmas karang intan 1 kabupaten banjar, signifikannya $0,000 < 0,05$. Dengan demikian diajukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara sikap kerja dengan kinerja tenaga kesehatan.

3. Hubungan penghargaan dengan kinerja

Pujian dan penghargaan yang tulus sangat berpengaruh pada seseorang, hal ini dapat meningkatkan kepercayaan diri untuk dapat melakukan lebih dari yang biasanya. Oleh karena itu penilaian kinerja yang dibuat harus dapat memenuhi penghargaan yang dibutuhkan oleh individu baik yang bersifat financial ataupun non financial, karena tidak semua harus terdorong dengan uang ada juga yang terdorong cukup dengan pengakuan dan pujian bisa mempengaruhi kinerja, sebagaimana filsuf williams james berkata, hasrat dalam diri manusia adalah keinginan untuk dihargai. Penghargaan adalah pengakuan atas prestasi dan/atau masa kerja karyawan berupa promosi jabatan, kesempatan mengembangkan diri, tanda komitmen, kesetiaan, serta penghargaan dalam bentuk lainnya (Simanjuntak & Caisara, 2018)

Hasil uji *Chi-Square* menunjukkan (*p-value* 0,437), ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan penghargaan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Segeri Kabupaten Pangkep secara signifikan (*p-value*>0,05). Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marta Simanjuntak, 2017 dengan signifikan (*p-value*= 0,032<0,05). Selanjutnya penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh putu panca dkk 2019, dengan signifikan (*p value*= 0,000 < 0,05).

KESIMPULAN

1. Tidak ada hubungan masa kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Segeri Kabupaten Pangkep dengan nilai *p-value* = 0,054 > 0,05
2. Ada hubungan sikap dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Segeri Kabupaten Pangkep dengan nilai *p-value* = 0,020 < 0,05
3. Tidak ada hubungan penghargaan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Segeri Kabupaten Pangkep dengan nilai *p-value* = 0,437 > 0,05

SARAN

1. Disarankan pegawai puskesmas segeri agar tetap mempertahankan semangat bekerja dan juga Disarankan kepada puskesmas segeri tetap mempertahankan pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan serta kinerja yang baik
2. Disarankan kepada pegawai atau tenaga kesehatan agar tetap mempertahankan sikap yang baik agar menghasilkan kerja yang baik dan juga dan juga penyelesaian tugas secara tepat waktu sesuai dengan yang telah direncanakan oleh puskesmas
3. Disarankan kepada Puskesmas Segeri agar lebih ditingkatkan lagi penghargaan atau *reward* atas hasil kerja yang dicapai pegawai, penghargaan tersebut dapat dalam berbentuk pujian ataupun dalam bentuk bonus kepada pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). *Analisa Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja*. 3(2), 1–17.
- Mardikaningsih, R. (2020). *Sebuah Penelitian Empiris tentang Hubungan Masa Kerja , Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi yang baik dan dapat diandalkan . Menurut Van Vugt (2006) ada hubungan antara dasar akan rasa percaya diri ketika mereka menyesuaikan diri dengan*. 13(1).
- Renaldi, S. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen SDM PT.Pupuk Sri Widjaja Palembang*.
- Ramadhani,R. (2021). *Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Jongya Kota Makassar Tahun 2021*.
- Farhansyah. (2022). *Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Kerja Pada Pt. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru*. *Skripsi*.

Presiden RI. (2014). Undang-Undang RI Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan. In *Presiden Republik Indonesia* (pp. 1–78).

http://www.pdpersi.co.id/diknakes/data/regulasi/undang_undang/uu362014.pdf

Puspa, M. (2022). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Payo Selincah Kota Jambi.

Mawarni, A. (2018). Pengaruh Sikap Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan.

Simanjuntak, M., & Caisara, D. O. (2018). Hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) Dengan Kinerja Petugas Rekam Medis Di. Jurnal Ilmiah Perkam Dan Informasi Imelda, 3(1),431–437.

<https://media.neliti.com/media/publications/299200-hubungan-pemberian-penghargaan-reward-de-5d7bd0fd.pdf>