



Diversity UIKA Bogor
E-ISSN: 2776-9798

Diversity

JURNAL ILMIAH PASCASARJANA

<http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/diversity>

Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Dengan kinerja Pegawai (Studi pada Puskesmas Gandrungmangu II Kabupaten Cilacap)

Ahmad Rofiq^a, Apri Budiantor^b, Ferey Hermanr^c,

^{A,b,c} Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Galuh Ciamis

* Corresponding author e-mail: apribudianto@unigal.ac.id

DOI : [10.32832/djip-uika.v3i3.14448](https://doi.org/10.32832/djip-uika.v3i3.14448)

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu Kinerja Pegawai sebagai *devenden variable* yang dipengaruhi oleh Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai *independen variable* dengan objek penelitian pada pegawai Puskesmas Gandrungmangu II Kabupaten Cilacap. Artikel ini dilatarbelakangi oleh adanya penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh kurangnya pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Pemerintah Kabupaten Cilacap dan adanya perubahan paradigma serta kebijakan pemerintah dalam perkembangan penilaian kinerja. Pengembangan Sumber Daya Manusia berhubungan dengan Kinerja Pegawai. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana hubungan pengembangan SDM dengan Kinerja Pegawai pada Puskesmas Gandrungmangu II Kabupaten Cilacap. Metode yang digunakan dalam pembuatan artikel ini adalah deskriptif kuantitatif dilakukan untuk mendapatkan gambaran tentang hubungan pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai. Teknik pengumpulan data di lapangan dengan menggunakan metode survey explanatory. Hasil penelitian menyatakan bahwa pengembangan SDM berhubungan positif dengan kinerja pegawai.

Kata kunci: Pengembangan SDM, Kinerja Pegawai

THE RELATIONSHIP BETWEEN HUMAN RESOURCES (HR) WITH EMPLOYEE PERFORMANCE (Study at Gandrungmangu II Health Center, Cilacap Regency)

ABSTRACT

Employee Performance as a dependent variable that is influenced by the Human Resource Development Variable as an independent variable for employees of the Gandrungmangu II Public Health Center, Cilacap Regency. This article is motivated by a decrease in employee performance caused by a lack of education and training organized by the Cilacap Regency Government and a change in paradigm and government policy in the development of performance appraisal. Human Resource Development relates to Employee Performance.

Keywords: HR Development, Employee Performance

PENDAHULUAN

Tujuan dari program pengembangan kesehatan Puskesmas adalah untuk membantu mencapai tujuan dari program pembangunan kesehatan nasional, yang meliputi meningkatkan kesehatan masyarakat melalui pembentukan masyarakat dan mempertahankan kesehatan masyarakat dengan memastikan bahwa semua penduduk Puskesmas memiliki akses ke layanan kesehatan yang sempurna, setara, berkualitas tinggi, dan adil. Puskesmas sebenarnya adalah merupakan tempat yang menawarkan layanan kesehatan masyarakat yang lengkap dan terintegrasi. Salah satu faktor untuk tingkat penetrasi asuransi kesehatan Puskesmas yang buruk adalah kinerja tenaga kerja yang mengecewakan.

Efektivitas organisasi harus mempertimbangkan kinerja. Prestasi adalah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan saat melakukan tugas-tugas yang telah ditugaskan kepadanya. Ketika kondisi yang mengarah pada kinerja yang baik terpenuhi, kinerja baik akan dicapai. Puskesmas Gandungmangu II merupakan salah satu Unit pelayanan Kesehatan yang berlokasi di Cinangsi Timur, Cinangsi, Gandrungmangu, Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah. Dalam pelaksanaan program-programnya dibantu oleh pegawai sebanyak 57 orang pegawai. Permasalahan kinerja menjadi faktor penting, berpengaruh terhadap keberhasilan Puskesmas Gandrungmangu II Kabupaten Cilacap dalam program-program yang ada di Puskesmas agar mencapai hasil yang baik. Permasalahan kinerja pegawai dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang keluar, diwaktu jam kerja dengan kepentingan pribadinya. Dari penelitian pendahuluan menunjukkan rendahnya kinerja pegawai terlihat dari beberapa indikator yang belum terpenuhi sebagaimana dalam Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Penelitian Pendahuluan tentang kinerja pegawai di Puskesmas Gandrungmangu II

| No. | Indikator | Kategori | | | |
|-----|--|----------|-------|--------|-------|
| | | Baik | % | Kurang | % |
| 1 | Kualitas Pegawai mampu mengerjakan pekerjaan berdasarkan standar operasional prosedur. | 9 | 60.00 | 6 | 40.00 |
| 2 | Kuantitas Pegawai mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya | 6 | 40.00 | 9 | 60.00 |
| 3 | Ketepatan waktu Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu | 7 | 46.66 | 8 | 55.34 |
| 4 | Efektivitas biaya Pegawai mampu merealisasikan dana yang telah disediakan | 7 | 46.66 | 8 | 55.34 |
| 5 | Kebutuhan pengawasan Pegawai mampu bekerja walaupun tanpa adanya pengawasan. | 9 | 60.00 | 6 | 40.00 |
| 6 | Pengaruh interpersonal Pegawai bekerja atas dirinya sendiri bukan dari orang lain. | 7 | 46.66 | 8 | 55.34 |

Sumber: Data Pra Survey. 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai Puskesmas Gandrungmangu II berdasarkan hasil penelitian pendahuluan dari keenam indikator yang diteliti masih, masih ada empat indikator yang masih belum dapat di laksanakan sesuai dengan ketentuan Puskesmas. seperti halnya menyelesaikan seluruh pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang di tentukan, dan merealisasikan dana yang telah disediakan. Data tersebut di dukung dengan hasil wawancara dengan pegawai Puskesmas, bahwa kinerja yang ada di Puskesmas Gandrungmangu II Kabupaten Cilacap masih perlu ditingkatkan lagi demi mencapai akreditasi paripurna. Karena untuk mencapai akreditasi yang lebih baik bukan hanya dinilai dari kinerja pegawainya melainkan dari semua aspek yang merupakan kriteria penilaian.

Kinerja Puskesmas Gandrungmangu II Kabupaten Cilacap dapat diperkuat dengan adanya pendukung, seperti daftar hadir dan daftar penerimaan gaji. Banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas, di antaranya adalah pengembangan sumber daya manusia. Sebagaimana kita ketahui

bahwa manajemen sumber daya manusia mengalami dinamika dan perubahan yang sangat pesat, termasuk manajemen sumber daya manusia di bidang kesehatan. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2012 tentang Sistem Kesehatan Nasional disebutkan bahwa peningkatan status derajat kesehatan masyarakat harus didukung oleh subsistem kesehatan di antaranya adalah subsistem Sumber Daya Manusia Kesehatan. Sistem Kesehatan Nasional memberikan fokus penting pada pengembangan dan pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan guna menjamin ketersediaan, pendistribusian, dan peningkatan kualitas SDM Kesehatan. Tersedianya Sumber Daya Manusia Kesehatan yang bermutu dapat mencukupi kebutuhan, terdistribusi secara adil dan merata, serta dimanfaatkan secara berhasil-guna dan berdaya-guna untuk menjamin terselenggaranya pembangunan kesehatan guna meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya mutlak diberlakukan secara berkesinambungan.

Selanjutnya dalam Permenkes No. 33 Tahun 2015 Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan disebutkan bahwa Perencanaan kebutuhan SDM Kesehatan yang mengawali aspek manajemen SDM Kesehatan secara keseluruhan harus disusun sebagai acuan dalam menentukan pengadaan yang meliputi pendidikan dan pelatihan SDM Kesehatan, pendayagunaan SDM Kesehatan, termasuk peningkatan kesejahteraannya, peningkatan dan pengawasan mutu SDM Kesehatan. Ketersediaan Sumber Daya Manusia Kesehatan dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan memegang peranan penting. Berbagai studi menunjukkan bahwa tenaga kesehatan merupakan kunci utama dalam keberhasilan pencapaian tujuan pembangunan kesehatan (Putra, dkk, 2019). Tenaga kesehatan memberikan kontribusi hingga 80% dalam keberhasilan pembangunan kesehatan (WHO, 2008 dalam Renstra Kemenkes RI Tahun 2015-2025) dinyatakan bahwa dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing, maka kesehatan bersama-sama dengan pendidikan dan peningkatan daya beli keluarga/masyarakat adalah tiga pilar utama untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dan Indeks Pembangunan Manusia Indonesia. Dari penelitian pendahuluan menunjukkan bahwa pengembangan SDM

masih belum dilaksanakan secara optimal. Hal ini tampak dari hasil kuesioner awal yang disebar pada beberapa orang pegawai dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Penelitian Pendahuluan Pengembangan SDM

| No. | Uraian | Kategori | | | |
|-----|--|----------|-------|--------|-------|
| | | Baik | % | Kurang | % |
| 1 | Pendidikan dan pelatihan Pegawai pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh Dinas kesehatan | 7 | 46.66 | 8 | 55.34 |
| 2 | Kegiatan Non diklat Pegawai pernah mengikuti seminar kesehatan yang dilakukan oleh Dinas kesehatan | 9 | 60.00 | 6 | 40.00 |
| 3 | Tugas belajar Pegawai pernah mengikuti tugas belajar | 7 | 46.66 | 8 | 55.34 |
| | Promosi Pegawai pernah mengikuti promosi | 7 | 46.66 | 8 | 55.34 |

Sumber: Data Survey Awal, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa pengembangan SDM yang dilakukan oleh Puskesmas Gandrungmangu II Kabupaten Cilacap, jarang dilaksanakan baik diklat, tugas belajar maupun promosi. Bertolak dari permasalahan tersebut, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai, **“Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Pegawai (Studi pada Puskesmas Gandrungmangu II Kabupaten Cilacap)”**

METODE PENELITIAN

Penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian survei dimana penelitian dilakukan dengan mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Singarimbun dan Effendi, 2015:3). Penelitian akan dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai melalui pengujian hipotesis. Mengingat penelitian ini akan dilakukan pada kurun waktu tertentu yakni tahun 2022-2023, maka penelitian ini termasuk pada katagori *cross-sectional*, yaitu informasi dari berbagai populasi (*sample responden*) dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang akan diteliti.

Populasi dan Sampel Penelitian Mengenai populasi oleh Sugiyono (2019: 80) dijelaskan sebagai berikut: “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya". Berdasarkan pengertian tersebut, nampak bahwa inti dari populasi adalah karakteristik yang hendak diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Gandrungmangu II Kabupaten Cilacap yang berjumlah 54 orang yang terdiri dari PNS 34 orang dan Non PNS 20 orang..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini merupakan hasil perhitungan SPSS untuk mengetahui pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai Puskesmas Gandrungmangu II.

Tabel 3. Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | T | Sig. |
| 1 | (Constant) | 6.813 | 4.746 | | 1.436 | .157 |
| | pengembangan SDM | .849 | .100 | .764 | 8.529 | .000 |

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dari tabel 3 diketahui beberapa hal sebagai berikut.

1. Besarnya korelasi antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai Puskesmas Gandrungmangu II sebesar 0.764, dengan tingkat hubungan kuat. Artinya terdapat hubungan yang kuat antara pengembangan SDM dengan kinerja pegawai.
2. Berdasarkan analisis determinasi, diketahui bahwa besarnya pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai sebesar 0.764^2 atau $0.7642 \times 100\% = 58,37\%$, dengan kategori cukup kuat. Atau dengan kata lain terdapat pengaruh cukup kuat dari pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa perolehan t hitung sebesar 8.529, sedangkan t tabel sebesar 2.006 artinya t hitung > t tabel ($8.5529 >$ dari 2.006. dengan demikian maka Hipotesis yang berbunyi pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai terbukti dan diterima.

Analisis Pengembangan SDM Pegawai Puskesmas Gandrungmangu II kabupaten Cilacap

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel pengembangan SDM pegawai di Puskesmas Gandrungmangu II dapat dikatakan baik dilihat dari aspek diklat, non diklat, tugas belajar dan promosi. Adapun indikator terkecil dengan nilai rata-rata 208.66 ada pada indikator tugas belajar. Sebab kebanyakan pegawai Puskesmas yang ingin melanjutkan pendidikannya bukan melalui tugas belajar melainkan dengan keinginannya sendiri untuk mengembangkan kompetensinya. Sedangkan indikator terbesar dengan jumlah rata-rata nilai 214.33 berada pada indikator pendidikan dan pelatihan (diklat). Sebab kegiatan tersebut selalu dilakukan dengan menugaskan perwakilan dari Puskesmas untuk mengikuti diklat yang diselenggarakan oleh instansi terkait atau instansi di atasnya.

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan pendekatan strategis dan menyeluruh untuk mengelola orang, budaya tempat kerja, dan lingkungan untuk secara efektif berkontribusi dan produktif ke tujuan dan sasaran organisasi. Sebab pengembangan Sumber Daya Manusia, merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi dan kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2010) “Mengemukakan pengembangan Sumber Daya Manusia adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik” Menurut Labola (2019) Pengembangan Sumber Daya Manusia biasanya bertanggung jawab untuk sejumlah kegiatan, termasuk perekrutan karyawan, pelatihan dan pengembangan, motivasi, penilaian kinerja, kompensasi, perekrutan, manajemen kinerja, pengembangan organisasi, keselamatan, kesejahteraan, manfaat, dan penghargaan. Selain beberapa hal di

atas, konsep pengembangan Sumber Daya Manusia perlu memperhatikan bakat karyawan sehingga terjadi peningkatan *performace* individu yang bermuara pada tujuan organisasi. Langkah yang dapat dilakukan untuk mengembangkan SDM pegawai adalah

1. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Pengembangan sumber daya manusia mencakup baik pendidikan yang meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman lingkungan keseluruhan maupun pelatihan yang menambah keterampilan dalam melaksanakan tugas yang spesifik. Pendidikan (*education*) sumber daya manusia merupakan proses pengembangan jangka panjang yang mencakup pengajaran dan praktek sistematis yang menekankan pada konsep-konsep teoritis dan abstrak. Sedangkan pelatihan (*training*) adalah salah satu jenis proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

2. Kegiatan Non Diklat

Ada banyak kegiatan pengembangan yang dapat dilakukan atau diikuti baik secara mandiri maupun secara organisasi oleh instansinya atau pihak luar instansinya. Kegiatan pengembangan sumber daya manusia secara mandiri

3. Tugas Belajar

Untuk menciptakan pegawai yang memiliki kompetensi jabatan diperlukan peningkatan kualitas kemampuan profesional sesuai dengan persyaratan jabatannya. Salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan profesional tersebut adalah melalui tugas belajar guna mengikuti pendidikan formal di Perguruan Tinggi dan Institut yang terakreditasi. Tugas belajar dari suatu instansi dengan biaya APBN/ APBD umumnya kependidikan formal kedinasan. Kepala Satuan Kerja dalam merekrut atau menyeleksi pegawainya yang akan mengikuti tugas

4. Promosi

Pentingnya promosi bagi pegawai adalah sebagai salah satu “*reward*” dan “*incentive*” (ganjaran perangsang), adanya ganjaran perangsang ini berupa promosi dapat meningkatkan produktifitas kerja seorang pegawai. Promosi adalah

perubahan kedudukan seseorang pegawai dalam rangkaian susunan kepangkatan atau jabatan yang lebih tinggi dari keadaan semula baik dari segi tanggung jawab, syarat-syarat kerja atau penghasilannya. Promosi adalah pengangkatan PNS pada tingkat kedudukan yang lebih tinggi baik dalam arti kepangkatan (kenaikan pangkat) maupun jabatan. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang PNS dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian. Adapun jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seseorang PNS dalam suatu susunan organisasi negara. Jabatan dalam lingkungan PNS terdiri dari jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional.

Sebagai salah satu upaya pengembangan, promosi sangat diharapkan oleh setiap pegawai dimanapun ia berada, oleh karena dengan promosi itu pegawai akan mendapatkan hak-hak yang bersifat material misalnya kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas, sedangkan hak nonmaterial misalnya status sosial, rasabangsa. Promosi pada hakekatnya adalah kenaikan ke sesuatu jenjang yang lebih tinggi nilai atau derajatnya dari pekerjaan atau tugas lama. Kesempatan promosi dalam suatu organisasi dapat terjadi karena lowongan, baik lowongan dari segi kepangkatan yang timbul dalam sistem kepegawaian yang menggunakan sistem pengurutan kepangkatan, misalnya di lingkungan PNS.

Analisis Kinerja Pegawai Puskesmas Gandrungmangu II kabupaten Cilacap

Tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai Puskesmas Gandrungmangu II dapat dikatakan baik dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan dan pengaruh intrpersonal. Adapun indikator terkecil dengan nilai rata-rata 197.5 ada pada indikator kebutuhan pengawasan. Sebab dalam proses pelaksanaan pekerjaan pegawai tidak terlalu membutuhkan pengawasan, baik dari pimpinan maupun yang lainnya.. Sedangkan indikator terbesar dengan jumlah rata-rata nilai 218 berada pada indikator efektivitas biaya. Artinya pelaksanaan pekerjaan sebagian besar menggunakan biaya yang disediakan seefektif mungkin.

Kinerja pada umumnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mewujudkan pegawai negeri

sipil sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya maka perlu dibangun pegawai negeri sipil yang memiliki integritas, netral, profesional, dapat memberikan pelayanan publik yang baik kepada masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Aspek kinerja yang dijadikan tolok ukur dalam penelitian ini didasarkan pada pendapat Bernaddin dan Russel (2015:36) yang terdiri dari,

1. Kualitas.

Merupakan tingkat dimana proses atau hasil dari suatu kegiatan yang sempurna, dengan kata lain melaksanakan kegiatan dengan cara ideal atau sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

2. Kuantitas.

Yaitu besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai uang, sejumlah unit atau kegiatan yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat atau hasil yang diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu yang disediakan untuk kegiatan lain.

4. Efektivitas biaya.

Yaitu tingkat dimana penggunaan sumber-sumber organisasi atau perusahaan baik berupa sumber daya manusia, teknologi, bahan baku, peralatan digunakan secara optimal untuk mendapatkan target tertinggi.

5. Kebutuhan pengawasan.

Suatu keadaan dimana seberapa jauh pegawai membutuhkan pengawasan untuk dapat memperoleh hasil yang diinginkan tanpa melakukan kesalahan.

6. Pengaruh interpersonal.

Tingkat dimana pegawai menunjukkan perasaan *self esteem*, *goodwill*, dan kerja sama diantara rekan sekerja dan bawahan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki hubungan positif dan signifikan

dengan kinerja pegawai Puskesmas Gandrungmangu II Kabupaten Cilacap. Artinya jika pengembangan sumberdaya manusia meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Begitu juga sebaliknya jika pengembangan sumber daya manusia menurun, maka akan didikuti oleh penurunan kinerja pegawai. Bertolak dari simpulan di atas, maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. 1) Puskesmas Gandrungmangu II, hendaknya terus mengembangkan sumber daya manusianya melalui pemberian tugas belajar, sehingga pegawai yang berkeinginan tinggi untuk belajar namun tidak memiliki biaya sendiri dapat tertolong. 2) Puskesmas Gandrungmangu II, hendaknya terus meningkatkan kinerja pegawainya melalui peningkatan kebutuhan pengawasan pegawai, sehingga pekerjaan akan semakin cepat di bawah [pengawasan pimpinannya. 3) Puskesmas Gandrungmangu II, hendaknya terus meningkatkan kinerjanya melalui pengembangan sumber daya manusia yang ada. 4) Bagi peneliti yang akan datang hendaknya terus melakukan penelitian lbih lanjut dengan menggali lebih jauh lagi variabel-variabel yang berhubungan dengan kinerja pegawai selain variabel yang diteliti.

REFERENSI

- Ahmed,. Muhammad dan Naveed Ahmed. 2012. *Testing the Relationship between Intellectual Capital and Firm's Performance: An Empirical Investigation Regarding Financial Industries of Pakistan*. International Journal Learning and Intellectual Capital 13(2/3)
- Arifin. 2014. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Padang. *Jurnal Ilmu Manajemen UPB*. Vol. 7, No. 1
- Assauri, 2014. *Manajemen Pemasaran*. Raja Grafindo Persada: Jakarta..
- Bernaddin dan Russel, 2010 *The Intellectual Capital Performance of Banking Sector in Pakistan*. Pak.J.Commer.Sos.Sci 4 (1): 84-99.
- , 2015. *Intellectual Capital and Firm Performance of US Multinational Firms*. Journal of Intellectual Capital 4 (2): 215-226.
- Boudreau dan Milkovich, 2014. *An Empirical Investigation of The Relationship between Intellectual Capital and Financial Performance*. Journal of Intellectual Capital 6 (2): 159-176
- Depkes RI, 2010. *Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2009*. JAKARTA: Kementerian Kesehatan RI.
- Effendi. 2014. *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Furtwengler. 2012. *Impact of Intellectual Capital on Financial Performance*. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Science* 2 (1)
- Griffin Ricky W. 2013. *Management*. Boston: Houghton Mifflin. Hendricks, K.et.all. 2004. *The Balance Scorecard: To adopt or not to adopt*, Invevy Business Journal, www.iveybusinessjournal.com
- , 2014. *Organisasi, Perilaku struktur dan proses* .(edisi kedelapan) , Alih Bahasa : Nunuk Ardiani, Jakarta Binarupa Aksara.
- Hanggraeni, 2012. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Jakarta:Kencana,.
- Hasibuan, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT.Bumi Aksara,
- , 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT.Bumi Aksara,
- Iham, 2011. *Mencapai Manajemen Berkualitas (Organisasi, Kinerja, Program)*, Yogyakarta: Andi,
- Ivancevish, dan Donelly, 2013. *Impact of Intellectual Capital on Financial Performance*. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Science* 2 (1)
- Kadarisman, 2014 Pengaruh Pembinaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Of Management Review*. Vol. 2, No. 3
- Labola, 2019. *The Intellectual Capital Performance of Indian Banking Sector*. *Journal of Intellectual Capital* 8 (1): 96-123
- Lazer, 2017. *The Intellectual Capital Performance of Indian Banking Sector*. *Journal of Intellectual Capital* 8 (1): 96-123
- Lupiyoadi, 2018. *Amanajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Maltis dan Jackson, 2012. *Intellectual Capital and Financial Performance of Islamic Banks*. *Internasional Journal of Learning and Intellectual Capital* 12 (1):
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Manulang. 2012. *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta. Gajah Mada Press.
- Marwansyah, 2010. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Sumber Alam Lampung Selatan*, *Jurnal Sains dan Inovasi* 6 (1) 48-53
- Mathis dan Jackson, 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Mavondo, 2021. *Pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Apartur* pada Kantor Bupati Minahasa Selatan.
- Moekijat, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*, Bina Aksara, Bandung
- Muninjaya, 2011. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*, Jakart: Bumi Aksara,
- Nawawi, 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah. Mada University Press.

- Parameswuri dan Yugandhar, 2015. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Konawe Selatan*. Publica: Jurnal Administrasi Pembangunan dan Kebijakan Publik Vol. 10 No. 2 Agustus
- Pemerintah (PP) no 101 Tahun 2000 tentang *Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Jabatan Pegawai Negeri Sipil*
- Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2012 tentang Sistem Kesehatan Nasional
- Putra, dkk, 2019. Pengaruh Praktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 15 No. 5.
- Riduwan. & Sunarto. 2013. *Pengantar Statistika: Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta..
- Rivai dan Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti, 2015: *Manajemen Sumber Daya Manusia ; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, cetakan kedua*, Penerbit : Aditama, Bandung.
- Sikula. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Simamora. Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun dan Effendi, 2015. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: Midas Surya Grafindo.
- Soeprihanto. 2014. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Adminitrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang 2013. *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service (CAPS)
- Suprihanto. 2019. *Manajemen Strategi Pemasaran*. Jakarta : CV. Pustaka Setia.
- Sutrisno. 2019. Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.Universitas Kristen Petra. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. Vol. 17 No. 2
- Sutrisno, Panigoro, Frederik, Worang dan Uhing, Jantje. 2016. Pengaruh Perencanaan, Pengembangan Karir Dan Tingkat Upah Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Volume 16, No. 2
- Suwatno dan D.J. Priansa. 2011. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Terry. George. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta. Bina Aksara.
- Tyson dan Jackson. 2015. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat
- Umar, Husein. 2013. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi, Edisi Revisi,Cetakan ke-4*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Undang-undang nomor 36 tahun 2009 tentang Kesehatan
- Winardi. 2016.. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wirawan, 2017.. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Embat

- Wirjana. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta)*. Jurnal. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
- Wirjana. 2017. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar
- Yuniarsih, Tjuju dan Suwatno. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta