FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS KESEHATAN KOTA SUNGAI PENUH TAHUN 2024

Iffat Yuliandra Putri[1], Arnild Augina Mekarisce [2], Puspita Sari [3]

[1,2,3] *Universitas Jambi*
E-mail : [1]iffatyuliandra2004@gmail.com, [2]augina@unja.ac.id, [3]puspita.sari@unja.ac.id

ABSTRACT

Penelitian ini dilatar belakangi oleh permasalahan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh, yang belum menunjukkan peningkatan yang signifikan. Beberapa program kerja belum mencapai target yang telah ditetapkan, serta terdapat kendala seperti keterlambatan dalam penginputan data dan tidak optimalnya pelaksanaan program kerja lainnya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum maksimal, yang berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Jenis penelitian adalah merupakan penelitian kuantitatif dengan desain studi cross secctional penelitian ini di lakukan di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh. Jumlah sampel 60 pegawai dengan teknik Random Sampling. Analisis data univariat dan bivariat menggunakan uji chi-square Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari 60 responden pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh, sebanyak 23 responden (38,3%) memiliki kinerja baik, sedangkan 37 responden (61,7%) memiliki kinerja kurang baik. Analisis data mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang memiliki hubungan dengan kinerja pegawai meliputi kepemimpinan, pengembangan karir, kompetensi, dan sistem penghargaan. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan faktor-faktor tersebut dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang memiliki hubungan signifikan dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh, yaitu faktor kepemimpinan, pengembangan karir, kompetensi, dan sistem penghargaan. Faktor-faktor ini berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja pegawai. Namun, penelitian juga menemukan bahwa faktor motivasi kerja, kepuasan kerja, dan perilaku organisasi tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Keywords : *Kinerja, Motivasi, Kepemimpinan*

PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik membantu pemerintah dan menetapkan standar pemerintahan yang baik. Pelayanan publik yang baik bisa meningkatkan kemakmuran ekonomi, kohesi sosial, penurunan kemiskinan, perlindungan lingkungan, pemanfaatan sumber daya alam yang bijaksana, dan kepercayaan pada pemerintah dan administrasi publik. Untuk meningkatkan kesehatan masyarakat dan individu, fasilitas kesehatan memprioritaskan upaya preventif dan promotif. Pusat kesehatan berfungsi sebagai fasilitas kesehatan teknis dan diawasi oleh Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota. Upaya Kesehatan Perorangan (UKP) dan Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) biasanya bertanggung jawab atas pencegahan, pengobatan, dan rehabilitasi penyakit.

Faktor-faktor yang sangat terkait dengan pembangunan Kesehatan di Indonesia adalah disparitas status kesehatan, beban penyakit ganda, kinerja pelayanan kesehatan yang buruk, perilaku masyarakat yang tidak mendorong pola hidup bersih dan sehat, kualitas, pemerataan, dan keterjangkauan pelayanan kesehatan, dan status kesehatan yang rendah bagi penduduk miskin. Pegawai adalah salah satu unsur aparatur yang secara kelembagaan menjadi bagian dari manajemen pemerintahan untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi penting seperti pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat. Ini membuat mereka sumber daya yang sangat penting.

Memberikan hasil kerja terbaik adalah cara manajer mendorong karyawan mereka untuk melakukan yang diinginkan perusahaan. Pemimpin organisasi yang berorientasi keuntungan ataupun nonprofit, sangat penting untuk menentukan apakah suatu perusahaan berkembang atau stagnan. Manajemen suatu perusahaan bertanggung jawab atas kinerja perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi awal di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh mengenai indikator kinerja pegawai tahun 2021-2023, ditemukan ada beberapa program kerja yang belum mencapai target. sedangkan menurut standar penilain kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (PP No. 30 tahun 2019) tentang penilain kinerja Pegawai Negeri Sipil bahwa di katakan kinerja baik jika ada peningkatan persentase kinerja dari sebelumnya. Oleh karena itu dapat di katakan bahwa Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh belum menunjukkan kenaikan tigkat kinerja pegawai yang cukup signifikan. Dari penjelasan tersebut secara tidak langsung menggambarkan bahwa Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh belum maksimal. Hal ini di perkuat oleh hasil obervasi awal, dimana peneliti menemukan bahwa beberapa pegawai di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh kurang mampu melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Hal itu sering kali menimbulkan berbagai masalah di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh seperti terjadinya keterlambatan penginputan data, tidak berjalannya beberapa program kerja dan lain sebagainya.

Dinas Kesehatan sering mengalami rotasi atau perputaran jabatan. Ini biasanya dilakukan untuk mencegah pegawai menjadi jenuh dan bosan dan memberi mereka kesegaran. Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa perputaran jabatan dilakukan setiap tahun sekali untuk mengurangi jumlah pekerja yang dipekerjakan. Ada banyak alasan untuk perpindahan pegawai. Ini termasuk pekerjaan yang kosong karena pegawai yang bersangkutan pensiun atau berhenti, menurunnya kinerja karena pegawai merasa bosan dengan pekerjaan rutin mereka, dan pelanggaran disiplin yang mengakibatkan pemecatan atau penurunan posisi. (Observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti, 2024).

Berdasarkan hal-hal di atas, peneliti memutuskan bahwa masih ada tidak efektifan dan bahwa kinerja pegawai harus diperbaiki. berdasarkan penjelasan masalah ini, Peneliti ingin

menyelidiki tentang "Faktor - faktor yang berhubungan dengan Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh Tahun 2024".

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain studi cross sectional atau potong lintang yang bersifat deskriptif analitik. Desain cross sectional digunakan karena pengumpulan data terkait dengan variable dependen/terikat (kinerja pegawai) dan variabel independent bebas (faktor- faktor yang berhubungan dengan kinerja) yang dilakukan dan diukur dalam waktu bersamaan.

1. Subjek Penelitian

a. Populasi

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari subjek yang telah dipilih oleh peneliti untuk dipelajari sebelum mencapai kesimpulan. Populasi penelitian ini adalah seluruh staf Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh, yang berjumlah 143 orang.

b. Sampel

Sampel terdiri dari kedua jumlah dan karakteristik populasi, jadi jika populasi besar, peneliti tidak dapat mengetahui semua aspeknya. Oleh karena itu, sampel dari populasi harus benar-benar mewakili atau representasi (sugiyono, 2018). Besar sampel di tentukan dengan menggunakan rumus Slovin karena untuk menghitung ukuran sampel dari populasi yang besar dengan cara yang sederhana. maka jumlah sampel yang akan di ambil dalam penelitian ini yaitu 60 sampel.

2. Kriteria Responden

Penelitian ini akan mengambil sampel responden yang memenuhi kriteria sebagai berikut:

a. Kriteria inklusi
- Sampel merupakan staf pegawai di Dinas Kesehatan yang minimal 1 tahun kerja
- Bersedia menjadi responden

b. Kriteria ekslusi
- Responden tidak bersedia dalam mengisi kuesioner
- Sedang cuti atau tidak hadir pada saat penelitian berlangsung

3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah kuesioner, yang terdiri dari pernyataan yang disusun secara sistematis untuk mendapatkan informasi dari responden tentang topik penelitian.

4. Metode Pengumpulan Data

a. Sumber Data
- Data Primer

  Data primer dalam penelitian ini di dapatkan melalui responden yaitu staf yang di jadikan objek penelitian sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data. Instrumen yang digunakan adalah pengambilan data secara langsung kepada responden.

- Data Sekunder
  Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari perolah dari dokumen tertulis atau registrasi yang berkaitan dengan kinerja pegawai dan sumber daya manusia (SDM). Data ini diambil dari literatur lain.

5. Pengolahan dan Analisis Data

a. Pengolahan Data

- Editing
  Pertama, mengubah hasil wawancara, angket, atau pengamatan lapangan. Editing adalah proses menguji dan memperbaiki isian formulir dan kuesioner.
- Coding
  Coding adalah proses mengubah data dari kalimat atau huruf menjadi dua angka atau bilangan. Ini dilakukan setelah semua pertanyaan diubah atau dimodifikasi.
- Entry Data
  Setiap jawaban peserta dimasukkan ke dalam program atau aplikasi SPSS dalam bentuk angka atau kode huruf.
- Cleaning
  Perbaikan Setelah data dimasukkan, setiap sumber data atau responden harus dicek untuk memastikan bahwa tidak ada kesalahan kode, ketidaklengkapan, atau masalah lainnya.

b. Analisis Data

- Analisis Univariat
  Analisis univariat adalah analisa yang dilakukan terhadap masing- masing variabel dari peneliti. Pada umumnya dalam analisis ini hanya menghasilkan distribusi dari tiap variabel meliputi nilai, rata-rata, median,modus, minimal, maksimal dan standar deviasi (Notoatmodjo, 2018).
- Analisis Bivariat
  Analisis bivariat digunakan untuk mencari hubungan variable independen dengan dependen. Uji statistik menggunakan uji Chi-square untuk menghubungkannya. Dalam uji kemaknaan hubungan, peneliti menggunakan tingkat kepercayaan 5% atau 0,05%. Apabila p value ≤ 0,05 maka Ho ditolak artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Apabila p value > 0,05 maka Ho diterima, yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara variable bebas dengan variabel terikat.

Dikarenakan penelitian ini menggunakan desain penelitian cross- sectional, maka ukuran asosiasi yang digunkan peneliti adalah PR (Prevalence Ratio) denganketerangan sebagai berikut :

a. Jika POR< 1, maka pajanan merupakan faktor protektif (penurunan risiko)
b. Jika POR = 1, maka pajanan tidak berhubungan asosiasi dengan faktor risiko
c. Jika POR> 1, maka pajanan merupakan faktor risiko (peningkatan risiko)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hubungan antara motivasi kerja dengan Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh.

Tabel 1. Hubungan Motivasi Kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh Tahun 2024

Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai						POR	P-Value
	Kurang Baik		Baik		Total			
	n	%	n	%	n	%		
Rendah	26	70.3%	11	29.7%	37	100.0%	1.469 (0.913-2.364)	0.105
Tinggi	11	47.8%	12	52.2%	23	100.0%		

Hasil analisis hubungan faktor motivasi kerja pada tabel dapat di ketahui bahwa responden yang memiliki motivasi kerja rendah 26 dari 37 pegawai (70.3%), sedangkan responden yang memiliki motivasi kerja tinggi dan memiliki kinerja kurang baik sebesar 11 dari 23 pegawai (47.8%) dari hasil uji statistik, di peroleh bahwa nilai probabilitas (P value) sebesar 0.105 artinya tidak terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh.

2. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh.

Tabel 2. Hubungan kepuasan Kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh Tahun 2024

Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai						POR	P-Value
	Kurang Baik		Baik		Total			
	n	%	n	%	n	%		
Tidak puas	14	66.7%	7	33.3%	21	100.0%	1.13.0 (0.758-1.68)	0.094
Puas	23	59.0%	16	41.0%	39	100.0%		

Hasil analisis hubungan faktor kepuasan kerja pada tabel, dapat di ketahui bahwa responden yang tidak memiliki kepuasan kerja kerja dan memiliki kinerja kurang baik 14 dari 21 pegawai (66.7%), sedangkan responden yang memiliki kepuasan dan memiliki kinerja kurang baik sebesar 23 dari 39 pegawai (59.0%) dari hasil uji statistik, di peroleh bahwa nilai probabilitas (P value) sebesar 0.094 artinya tidak terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh.

3. Hubungan antara Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh.

Tabel 3. Hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh Tahun 2024

Kepemimpinan	Kinerja Pegawai						POR	P-Value
	Kurang Baik		Baik		Total			
	n	%	n	%	n	%		
Kurang baik	35	74.5%	12	25.5%	47	100.0%	4.840 (1.338-17.510)	0.01
Baik	2	15.4%	11	84.6%	13	100.0%		

Hasil analisis hubungan faktor kepemimpinan pada tabel, dapat di ketahui bahwa responden yang merasa kepemimpnan kurang baik 35 dari 47 pegawai (74%), sedangkan responden yang merasa kepemimpinan baik dan memiliki knerja kurang baik sebesar 2 dari 13 pegawai (15.4%) dari hasil uji statistik, di peroleh bahwa nilai probabilitas (P value) sebesar <0.001 artinya terdapat hubungan yang bermakna antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh.

4. Hubungan antara Pengembangan Karir dengan Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh.

Tabel 4. 1 Hubungan pengembangan karir dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh Tahun 2024

Pengembangan karir	Kinerja Pegawai						POR	P-Value
	Kurang Baik		Baik		Total			
	n	%	n	%	n	%		
Kurang Baik	34	72.3%	13	27.7%	47	100.0%	3.135 (1.144-8.590)	0.003
Baik	3	23.1%	10	76.9%	13	100.0%		

Hasil analisis hubungan faktor pengembangan karir pada tabel dapat di ketahui bahwa responden yang memiliki pengembangan karir kurang baik dan memiliki kinerja kurang baik sebesar 34 dari 47 pegawai (72.3%), sedangkan responden yang memiliki pengembangan karir baik dan memiliki kinerja kurang baik sebesar 3 dari 13 pegawai (23.1%) dari hasil uji statistik, di peroleh bahwa nilai probabilitas (P value) sebesar 0.003 artinya terdapat hubungan yang bermakna antara pengembangan karir dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh.

5. Hubungan antara Kompetensi dengan Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh.

Tabel 5. Hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh Tahun 2024

Kompetensi	Kinerja Pegawai				Total		POR	P-Value
	Kurang Baik		Baik					
	n	%	n	%	n	%		
Kurang Baik	36	66.7%	18	33.3%	54	100.0 %	4.000 (0.662-24.177) 0.027	
Baik	1	61.7%	5	83.3%	6	100.0 %		

Hasil analisis hubungan faktor kompetensi pada tabel, dapat di ketahui bahwa responden yang memiliki kompetensi kurang baik dan memiliki kinerja kurang baik 36 dari 54 pegawai (66.7%), sedangkan responden yang memiliki kompetensi baik dan memiliki kinerja kurang baik sebesar 1 dari 6 pegawai (61.7%) dari hasil uji statistik, di peroleh bahwa nilai probabilitas (P value) sebesar 0.027 artinya terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh.

6. Hubungan antara Perilaku Organisasi dengan Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh.

Tabel 6. Hubungan perilaku organisasi dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh Tahun 2024

Perilaku Organisasi	**Kinerja Pegawai**				**Total**		**POR**	**P-Value**
	Kurang Baik		**Baik**					
	n	%	n	%	n	%		
Kurang Baik	6	60.0 %	4	40.0 %	10	100.0%	0.968 (0.558-1.678)	0.586
Baik	31	62.0 %	19	38.0 %	50	100.0%		

Hasil analisis hubungan faktor perilaku organisai pada tabel, dapat di ketahui bahwa responden yang memiliki perilaku organisasi kurang baik dan mimiliki kinerja kurang baik 6 dari 10 pegawai (60.0%), sedangkan responden yang memiliki perilaku organisasi baik dan memiliki kinerja kurang baik sebesar 31 dari 50 pegawai (62.0%) dari hasil uji statistik, di peroleh bahwa nilai probabilitas (P value) sebesar 0.586 artinya tidak terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh.

7. Hubungan antara Sistem Penghargaan dengan Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh.

Tabel 7. Hubungan Sistem Penghargaan Dengan Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh Tahun 2024

Sistem Penghargaan	Kinerja Pegawai						POR	P-Value
	Kurang Baik		Baik		Total			
	n	%	n	%	n	%		
Kurang Baik	21	63.6%	12	36.4 %	33	100.0%	1.074 (0.716-1611)	0.006
Baik	16	59.3%	11	40.7 %	27	100.0%		

Hasil analisis hubungan faktor sistem penghargaan pada tabel, dapat di ketahui bahwa responden yang merasa sistem penghargaan kurang baik dan mimiliki kinerja kurang baik 21 dari 33 pegawai (63.6%), sedangkan responden yang merasa sistem penghargaan baik dan memiliki kinerja kurang baik sebesar 16 dari 27 pegawai (59,3%) dari hasil uji statistik, di peroleh bahwa nilai probabilitas (P value) sebesar 0.006 artinya terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang di dapatkan dari hasil analisis, kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh faktor-faktor seperti sistem penghargaan, kepemimpinan, pengembangan karir, dan kompetensi. Faktor-faktor ini memiliki korelasi langsung dalam meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas pegawai di tempat kerja. Namun, hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan perilaku organisasi tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai dalam konteks penelitian ini. Temuan ini menggaris bawahi pentingnya fokus pada faktor-faktor yang relevan secara langsung, sambil tetap mempertimbangkan elemen-elemen lain sebagai bagian dari strategi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Agus Triansyah, F., Hejin, W. & Stefania, S. Factors Affecting Employee Performance: A Systematic Review. Journal Markcount Finance 1, 118–127 (2023).

Balbed, A. & Sintaasih, D. K. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana 8, 4676 (2019).

Bernada Olivia, D. & Lestariningsih, M. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya.

Deni. Et Al. Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, Pengaruh Motivasi Kerja. Vol. 2 Https://Unimuda.E-Journal.Id/Manajemen (2024).

Departemen Kesehatan RI. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan. Jakarta: Kementerian RI: 2023

Dwi Anjarini, A., Muafiq, F., Jamaludin Kharis, A., Ikromi, M. & Setiawati, D. Analisis Pengaruh Organizational Behavior, Organizational Culture Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Pt. Pismatex Pekalongan). Vol. 17.

Erawati, I., Darwis, M. & Nasrullah, M. Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. Jurnal Office Vol. 3 (2017).

Fari, I., Nasution, S., Kurniansyah, D. & Priyanti, E. Analisis Pelayanan Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas). 18, 2021–527.

Ferry Wijaya, L. Sistem Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.ntioned in the text are listed in the reference section and vice versa and that the spelling of author names and years are consistent. Please to not be used footnote or endnote in any format.

Gesi, B & Laan,R dkk. (2019). manajemen dan eksekutif. Jurnal manajemen, Vol 3 No. 2.

Hartono, R. Does Job Satisfaction Affect Work Environment, Leadership, And Organizational Culture With Motivation As A Mediator ? Majalah Ilmiah Bijak Vol. 20 Http://Ojs.Stiami.Ac.Id (2023).

Hatman. Pengaruh gaya kepemimpnan dan karakteristik pegawai terhadap kinerja pegawai pada dinns kesehatan lampung tengah. Jurnal simplex, vol.2 No. 1.

Herman, H. & Delia, E. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor. Jurnal Soshum Insentif 220–236 (2019) Doi:10.36787/Jsi.V2i2.133.

Hermina, U. N. & Yosepha, S. Y. The Model Of Employee Performance. International Review Of Management And Marketing 9, 69–73 (2019).

Hidayat, R. & Anwar, S. A. Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). (2023) Doi:10.62515/Staf.

Jamil, S.The Role Of Human Resource Management In The Organization. Doi:10.47814/Ijssrr.V6i12.1791.

Muhaimin, A., Nurhayani, N. & Indar, I. Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. Hasanuddin Journal Of Public Health 3, 322–331 (2022).

Paparang, N. C. P., Areros, W. A. & Tatimu, V. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pt. Post Indonesia Di Manado. Productivity Vol. 2 (2021).

Prastiwi, I. E., Pardanawati, L. & Kurniawan, D. Employee Performance: Work Ability And Work Motivation. Business And Accounting Research (Ijebar) Peer Reviewed-International Journal 6, 1–10.

Priyadi.Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Serang Ipan Suhendi 1*). Doi:10.59605/Atama.V1i1.534.

Program, H. M., S1, S., Bisnis, M. & Mandiri, P. Identifikasi Penerapan Fungsi Manajemen Dalam Organisasi Ukm (Studi Kasus Pada Asosiasi Industri Kecil Menengah Agro/Aikma). Vol. 4.

Rani, H ., Penerapan fungsi manajemen pada kantor kelurahan rantau kiwa kecamatan tapin utara kebupaten tapin, Jurnal Ekonomi Bisnis, 2020;2615-2134

Rani, H. I & Mayasari. M. Pengaruh penilaian knerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi. Jurnal Ekonomi Bisnis, vol. 3, No. 2.

Romauly, F. & Tarigan, M. Hubungan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara Relationship Work Satisfaction And Employment Motivation With Performance Of Civil Servant Employees In Department Of Health Of Tapanuli District North.

Ruliaty. Strategi pengembangan sumber daya manusia di dinas perhubungan komunikasi dan informatika kabupaten bulukumba. Journal ilmu ekonomi, vol 7 No. 2

Salsabila & Hermana, H. C. Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis 26, 41–53 (2021).

Santi, S. & Isyanto, P. Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Pegawai Pojok Kafe & Resto. Jurnal Economina 2, 1564–1573 (2023).

Syamsuddin. (2017). Penerapan fungsi-fungsi manajmen dalam meningkatkan mutu pendidikan. Jurnal idaarah, vol 1 No. 1.

Usman,I. Meneliti_Faktor-Faktor_Yang_Mempengaruhi_Kinerja_Pegawai. Vol 5 No. 2. Journal ekonomi&ekonomi syariah (2022).

Widyatmini & Luqman. H. Hubungan Kepemimpinan Kompensasi danKompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan. Journal manajemen, vol. 2 No. 13.

Wulandari, 2021. Hubungan Pelatihan Tenaga Kesehatan Dengan Kinerja Petugas Di Puskesmas Lompe Ntodea Kecamatan Parigi Barat Kabupatenparigi Moutong.

Yulianah, Y. Career Development Through Competency Motivation And Employee Performance Under A Creative Commons Attribution-Noncommercial 4.0 International License (Cc By-Nc 4.0). (2022).