

Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bone

Muh. Harisa P¹, Nikita Asni Utari², Sumarni³
email korespondensi: muh.harisa@gmail.com
^{1,2,3} STIE YAPI Bone, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji seberapa baik pengembangan sumber daya manusia meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bone. Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan secara langsung melalui penelitian lapangan. Metodologi yang digunakan adalah kualitatif. Observasi lapangan, wawancara, dan dokumentasi merupakan beberapa metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis data penelitian, perencanaan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia telah sesuai dengan standar perencanaan kebutuhan. Konsistensi perencanaan kebutuhan sumber daya manusia dinas kesehatan, yang menunjukkan adanya koordinasi di dalam dinas, mungkin menjadi faktor penyebabnya. Jenis dan kuantitas sumber daya manusia yang dibutuhkan. Dinas kesehatan memiliki bias terhadap kecukupan tenaga kerjanya. Pelaksanaan pelatihan pengembangan sumber daya manusia bagi para pekerja sangat konsisten. Pelatihan berkelanjutan dilaksanakan dengan sumber eksternal terkait dengan prioritas permasalahan program, dan pendidikan berkelanjutan hanya tersedia bagi staf dengan ijazah D1 dan S1.

Kata Kunci: *SDM, Kinerja, dan Pegawai*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 tentang Kesehatan menegaskan bahwa tenaga kesehatan mempunyai peran yang krusial dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan yang maksimal kepada masyarakat, sehingga masyarakat dapat hidup sehat dan sejahtera. Tujuan akhir untuk mencapai derajat kesehatan yang setinggi-tingginya dicapai melalui peningkatan kesadaran, kemauan, dan kemampuan berperilaku hidup sehat. Hal ini dilakukan sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomi serta sebagai salah satu unsur kesejahteraan umum sebagaimana dimaksud dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Upaya pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) kesehatan merupakan salah satu pilar dalam pelaksanaan reformasi pembangunan kesehatan yang diharapkan dapat lebih dipercepat dan lebih bersinergi antar pusat dan daerah melalui upaya distribusi, pemerataan, dan retensi penyebaran tenaga kesehatan agar tujuan dan sasaran pembangunan kesehatan jangka menengah dan jangka panjang dapat tercapai. Salah satu upaya yang dilakukan untuk merancang terpenuhinya jumlah, mutu, dan persebaran Sumber Daya Manusia (SDM) terutama di daerah terpencil, tertinggal, perbatasan, dan daerah kepulauan adalah dengan memperbaiki kualitas perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM).

Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah memastikan perusahaan memiliki tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk mencapai tujuannya, meningkatkan produktivitas, dan berekspansi. Tujuan ini dapat dicapai dengan memastikan bahwa setiap anggota perusahaan memiliki keahlian dan kemampuan esensial untuk menjalankan tanggung jawab mereka dengan sukses. Selain itu, penting untuk diingat bahwa pengembangan sumber daya manusia ini mencakup peningkatan kinerja individu dan tim secara berkelanjutan serta pelatihan personel yang tepat di dalam perusahaan. Tujuannya adalah untuk mempromosikan merek dan mewujudkan potensi penuhnya.

Kinerja harus diperhitungkan saat mengembangkan dan meningkatkan sumber daya manusia. Kuantitas dan kualitas kinerja tugas, baik oleh individu, kelompok, maupun organisasi, itulah yang kami maksud dengan kinerja. Berbagai elemen yang terlibat dalam inisiatif untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan di departemen kesehatan menjadikan prioritas upaya ini sangat penting. Tanggung jawab dan tanggung jawab utama departemen kesehatan meliputi pengelolaan, perizinan, pemberian saran, dan pemantauan industri kesehatan, serta pengembangan dan pelaksanaan regulasi teknis, pengawasan tim implementasi teknis departemen, dan penanganan tugas umum dan administratif sektor kesehatan.

Kinerja tenaga kesehatan merupakan hasil dari tekanan publik untuk memberikan pelayanan yang prima atau berkualitas tinggi. Dengan menjalankan tugasnya, para tenaga kesehatan diharapkan dapat menunjukkan bagaimana profesinya berkontribusi dalam meningkatkan standar pelayanan, yang berdampak pada keseluruhan pelayanan kesehatan yang diberikan oleh organisasi tempat mereka bekerja, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat. Beban kerja, sumber daya, dan lingkungan kerja seseorang merupakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka, begitu pula motivasi mereka, yang didasarkan pada keterampilan dan bakat mereka. Intensitas dan keragaman kebutuhan seseorang dapat memengaruhi dorongan ini.

Disiplin merupakan elemen lain yang memiliki dampak besar terhadap produktivitas tenaga kesehatan. Disiplin kerja merupakan faktor utama dalam kinerja. Organisasi tidak akan dapat mencapai tujuan akhirnya dengan sebaik mungkin jika disiplin kerja tidak ditingkatkan, karena hal ini akan berdampak langsung pada penurunan kinerja. Disiplin adalah pola pikir yang mendorong kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang relevan, yang meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kinerja kerja. Meningkatkan disiplin sangat penting bagi perkembangan organisasi, terutama dalam mendorong staf untuk bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, baik yang dilakukan sendiri maupun dalam tim. Keterampilan karyawan, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja karyawan, berkaitan erat dengan berbagai pengetahuan (Pitafi et al., 2023).

Berdasarkan profil kesehatan kabupaten/kota, jumlah tenaga kesehatan di Sulawesi Selatan pada tahun 2024 mencapai 72.950 orang, dengan perawat sebagai mayoritas (27.850), tenaga medis (6.758), dan bidan (20.910). Hingga

akhir tahun 2024, terdapat 7.854 orang yang bekerja sebagai tenaga profesional di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan.

Metode Analisis

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode yang bersifat analisis deskriptif kualitatif. Analisisnya mengarah pada pendeskripsian secara rinci dan mendalam. Subjek penelitian adalah hal yang akan diteliti dalam sebuah kegiatan penelitian untuk menghindari permasalahan yang terlalu luas maka dalam sebuah harus ada fokus yang dijadikan dalam tempat penelitian. Dalam penelitian ini dapat memfokuskan masalah terlebih dahulu agar tidak terjadi perluasan permasalahan yang terdapat pada pengembangan sumber daya manusia Dinas Kesehatan Kabupaten Bone. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang menggunakan metode wawancara, dokumentasi dan observasi. Sumber informasi apa pun tentang penelitian yang relevan, termasuk data primer dan sekunder, dianggap sebagai sumber data. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi dokumentasi, wawancara, dan observasi lapangan. Untuk lebih memahami penelitian dan mengomunikasikan temuannya kepada orang lain, analisis data adalah proses pengumpulan dan pengorganisasian catatan dari observasi, wawancara, dan sumber lainnya secara metodis. Lebih lanjut, kita harus terus menganalisis untuk menemukan signifikansi jika kita ingin memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat juga dikaitkan dalam suatu rangkaian kegiatan organisasi atau instansi yang di laksanakan dalam interval waktu tertentu dan di desain untuk melahirkan perubahan sikap mental dan keahlian karyawan sehingga mereka mampu menyelesaikan penugasan yang berhubungan dengan peran dan tanggung jawab di masa depan. Pengembangan SDM juga adalah salah satu cara dalam menghadapi tantangan yang berkaitan dengan dinamika persoalan sumber daya manusia seperti turt over karyawan, karyawan yang kompetensinya terbatas, diverivikasi tenaga kerja, dan sebagainya.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa informan mengenai pelaksanaan pelatihan dan kesempatan melanjutkan pendidikan dapat disimpulkan bahwa untuk pelatihan dan kesempatan melanjutkan pendidikan selalu ada setiap tahunnya, kesempatan tersebut datangnya dari dinas kesehatan yang berhak memberikan izin kepada setiap pegawai sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dapat dikatakan bahwa pelatihan yang diselenggarakan selalu memerhatikan tugas dan target peserta nantinya supaya pelatihannya tidak sia-sia. Apabila tugas dan pelatihan yang diberikan sesuai, maka pelatihan tersebut dapat dikatakan memberikan dampak yang baik untuk kinerja pegawai yang akan datang.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan mengenai peningkatan kualitas pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dapat disimpulkan bahwa setiap pegawai memiliki kewajiban untuk mempertahankan kualitas atau meningkatkan kualitas dalam diri yang akan memberikan manfaat kepada dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai di Dinas Kesehatan.

Kesehatan memberikan hukuman yang berbeda setiap pelanggaran yang dilakukan, hal ini dilakukan untuk menjaga kualitas pelayanan atau meningkatkan kualitas pelayanan yang ada di Dinas Kesehatan Kabupaten Bone. Selanjutnya wawancara mengenai ketepatan waktu pelayanan terhadap jadwal yang telah ditetapkan pada Dinas Kesehatan dilakukan kepada pegawai dan pengunjung.

Berdasarkan wawancara mengenai ketepatan waktu pelayanan terhadap jadwal yang telah ditetapkan dapat dikatakan bahwa setiap pegawai memiliki komitmen yang sama untuk meningkatkan kualitasnya sebagai sumber daya manusia yang tentunya memiliki tanggungjawab masing-masing dan sudah mengetahui setiap tugas dan hukuman yang diberikan apabila mengalami keterlambatan.

Pegawai harus menyadari posisi atau tugas yang dimiliki sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan maksimal, serta sudah selayaknya antar pegawai saling mendukung atau saling menjaga kualitas pekerjaan masing-masing agar pelayanan dapat berjalan dengan baik. Hal ini sejalan dengan wawancara berikut ini mengenai kesediaan memberikan waktu lebih di Kantor diluar jam kerja karena hal yang *urgent*.

Sebagai pegawai pastinya memiliki tanggungjawab dari setiap resiko dari pekerjaan atau tugasnya masing-masing. Bekerja dibidang pelayanan Masyarakat memang harus mengorbankan banyak hal utamanya adalah waktu, karena mengabdikan diri untuk kesejahteraan masyarakat itu adalah sebuah resiko yang harus diterima.

Pelayanan di Dinas Kesehatan sudah menerapkan pelayanan gratis dan memberikan kualitas pelayanan atau kinerja yang bagus terhadap pengunjung yang datang. Mereka datang dengan penuh harapan dan keinginan untuk mendapatkan pelayanan yang bagus, dan itu mereka dapatkan di Dinas Kesehatan. Sejauh ini pegawai sama-sama menjaga keamanan dan kesejahteraan demi terwujudnya pelayanan yang bagus.

Berdasarkan beberapa wawancara tersebut mengenai keadilan dalam pelayanan terhadap pasien sudah berjalan dengan sebaik-baiknya jadi para pengunjung juga dapat memahami apa itu bersikap adil terhadap sesamanya dengan melihat perlakuan dari para pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bone.

Pembahasan

Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa suatu bisnis memiliki personel yang tepat untuk mencapai tujuannya, sehingga meningkatkan pertumbuhan dan kinerja. Dengan memastikan bahwa setiap orang di perusahaan memiliki informasi dan kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya dengan baik, tujuan ini dapat tercapai. Penting juga untuk diingat bahwa upaya pengembangan SDM ini bertujuan untuk terus meningkatkan kinerja individu dan kelompok, serta memastikan bahwa karyawan dikembangkan semaksimal mungkin.

Dinas Kesehatan wajib menerapkan manajemen yang efektif dan efisien dalam menjalankan tanggung jawabnya. Menurut Amelia dkk. (2023), siklus manajemen mutu adalah serangkaian tugas berkelanjutan yang dilaksanakan melalui berbagai inisiatif mutu yang perlu ditinjau secara rutin dan berkala untuk memastikan peningkatan kinerja.

Menurut temuan penelitian yang diperoleh dari komentar informan, kesadaran pegawai akan tanggung jawab dan pelatihan mereka di tingkat kabupaten/kota dan provinsi merupakan fondasi pengembangan sumber daya manusia. Selain memberi mereka kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, pelatihan ini memberikan wadah bagi sumber daya manusia untuk mendapatkan pengalaman yang relevan di industri mereka. Salah satu

komponen penting dari pengembangan sumber daya manusia adalah pelatihan. Pelatihan tidak saja menambah pengetahuan karyawan, tetapi juga meningkatkan keterampilan yang mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja (Yuniarsih & Suwatno, 2008).

Berdasarkan temuan studi, yang diperoleh dari wawancara tatap muka dengan para informan, sumber daya manusia biasanya memiliki peluang untuk memajukan karier mereka dengan memanfaatkannya. Jika sumber daya manusia diposisikan sesuai dengan bidang keahliannya, hal ini akan didukung. Menawarkan peluang profesional dapat menjadi salah satu pendorong keberlanjutan karier mereka, menjadikannya tujuan karier yang potensial. Mendukung pengembangan profesional karyawan sangat penting untuk mempertahankan loyalitas mereka. Para supervisor harus berupaya mendukung karyawan agar bekerja seefisien mungkin dan menciptakan lingkungan yang mendukung kemajuan karier dan kepuasan kerja (Rahmawati, 2008).

Untuk menjamin bahwa pengembangan di masa depan sejalan dengan pengembangan keterampilan pegawai yang akan dipromosikan ke posisi di instansi pemerintah, perencanaan karier sangatlah penting. Pegawai harus menjadi yang pertama dalam membangun kariernya. Satu-satunya tugas organisasi tempat mereka bekerja adalah mendukung pertumbuhan karier setiap pegawai. Oleh karena itu, setiap pegawai perlu merencanakan pertumbuhan profesional mereka sendiri (Notoatmodjo, 2009). Tidak ada keraguan tentang hubungan antara perencanaan sumber daya manusia dan pengembangan karier. Bakat dan kemampuan disediakan melalui pengembangan karier, sementara kebutuhan bakat dan kemampuan instansi diproyeksikan melalui perencanaan sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia merupakan komponen dari perencanaan staf, meskipun pengembangan karier seringkali menjadi tanggung jawab departemen SDM (Rivai dan Sagala, 2011).

Menurut temuan studi ini, ada banyak penyebab kurangnya pelatihan, yang mengakibatkan kinerja buruk, dan tidak adanya pelatihan sama sekali, yang mengakibatkan kinerja baik. Relevansi atau ketidakrelevanan pelatihan yang ditawarkan, yang pada gilirannya, dipengaruhi oleh keinginan karyawan untuk pelatihan dan perilaku, adalah penyebabnya. berkontribusi pada bagaimana karyawan bereaksi terhadap pelatihan, yang pada gilirannya dapat berdampak pada seberapa baik mereka melaksanakan pekerjaan mereka. Namun, pelatihan bukanlah satu-satunya elemen yang dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk individu yang tidak terlatih tetapi berkinerja baik. tetapi juga sejumlah variabel lain, termasuk usia. Gaji atau insentif, pendekatan kepemimpinan, dan promosi adalah contoh pengembangan karier karyawan, tentu saja. Dalam Ilyas (2001), Pinfield menegaskan bahwa efisiensi dan kepuasan anggota organisasi secara langsung dipengaruhi oleh pengembangan profesional. Model pengembangan profesional, dalam hal ini, harus disesuaikan untuk memenuhi persyaratan organisasi saat ini dan masa depan.

Tentu saja, dengan lebih banyak pelatihan, keterampilan dan pengetahuan mereka akan berbeda dari karyawan yang tidak pernah menerima pelatihan. Ini didasarkan pada pendapat (Sulistiyani, 2004) bahwa semakin banyak

pelatihan yang diikuti karyawan, semakin banyak kesempatan dan peluang yang mereka miliki untuk berkembang dan mempersiapkan kemajuan karier mereka. Diharapkan pelatihan akan mengubah pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Namun, masih ada karyawan yang mengikuti pelatihan tetapi tidak berkinerja baik. Harapan ini, dengan demikian, tidak sesuai dengan pernyataan (Moekijat, 2001), yang menurutnya tujuan pelatihan adalah untuk mengembangkan keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, mengembangkan pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara rasional, dan mengembangkan sikap yang menciptakan kemauan untuk bekerja sama antara karyawan dan atasan.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Menurut Muzanny Nina dkk. (2020), karyawan yang disiplin adalah mereka yang memiliki tingkat kehadiran yang lebih tinggi, lebih patuh terhadap aturan kerja, selalu memperhatikan standar kerja dalam menjalankan tugasnya dengan bekerja secara cermat, tekun, dan beretika, dan jika salah satu atau keenam indikator tersebut meningkat, hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin karyawan telah meningkat. Hal ini sejalan dengan parameter pengembangan sumber daya manusia dan analisis disiplin kerja.

Selanjutnya, penelitian yang sama juga pernah dilakukan oleh Ramli Mile, dkk pada tahun 2014 dengan hasil penelitian yaitu pelaksanaan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pada PT. Pegadaian (Persero) di cabang Gorontalo Utara, didasarkan pada ketentuan dan aturan yang berlaku menyeluruh pada PT. Pegadaian (Persero), yang menyesuaikan kepada kebutuhan dan kriteria masing-masing cabang, terhadap rencana dan pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian serta kecakapan dari para unsur pelaksana terutama dalam melakukan pelayanan terhadap para konsumennya.

Penelitian Terdahulu

Table 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama peneliti & Tahun penelitian	Judul penelitian	Alat analisis	Hasil penelitian
1.	Muzanny Nina, Siti Salmaniah, Isnaeni/2020	Analisis Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pegawai Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh	Metode Kualitatif	Menurut studi tentang analisis disiplin kerja dan parameter pengembangan sumber daya manusia, karyawan yang disiplin adalah mereka yang

		Timur		menjaga perilaku etis, memiliki tingkat kehadiran yang lebih tinggi, lebih konsisten mematuhi aturan kerja, dan mematuhi standar kerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Peningkatan pada salah satu atau keenam indikator ini menunjukkan perubahan positif dalam disiplin karyawan.
2	Ramli Mile, Peggy A.Makel, Merlyn Karuntu/2014	Analisis Terhadap Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Bagi Peningkatan Kinerja di PT. Pegadaian	Metode kualitatif	Pelaksanaan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pada PT. Pegadaian (Persero) di cabang Gorontalo Utara, didasarkan pada ketentuan dan

		Gorontalo Utara.		aturan yang berlaku menyeluruh pada PT.Pegadaian (Persero), yang menyesuaikan kepada kebutuhan dan kriteria masing-masing cabang, terhadap rencana dan pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian serta kecakapan dari para unsur pelaksana terutama dalam melakukan pelayanan terhadap para konsumennya.
3	Reni Juwita/2019	Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Ogan Ilir	Metode Kuantitatif	Menurut data yang didapat peneliti, tidak terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja pada pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir dikarenakan nilai t-hitung negatif menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempunyai Hubungan yang berlawanan arah dengan variabel kinerja dimana t- hitung variabel

				Pelatihan yakni -0,722 lebih kecil dari t tabel yakni 2,05138 yang artinya tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel pelatihan dengan variabel kinerja.
4	Asriani Regina, Irvan Trang, Lucky Dotulong/2021	Pengembangan SDM, Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Hasjrat Abadi Katamobagu	Metode Kualitatif	Secara parsial Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Kotamobagu.

Gambar



Gambar 1 Karangka Konseptual (Peneliti, 2025)

Simpulan Penelitian

Perencanaan kebutuhan pengembangan SDM telah sesuai dengan standar perencanaan kebutuhan dikarenakan adanya kordinasi di dinas kesehatan dalam melakukan perencanaan kebutuhan SDM yang terlihat dari pemerataan jenis dan jumlah SDM yang dibutuhkan. Dinas kesehatan memiliki stigma mengenai SDM yang tepat di puskesmas adalah tenaga kesehatan. Pengadaan pelatihan untuk pengembangan SDM pada pada Dinas kesehatan dan distribusinya sudah sangat merata, pelatihan dilakukan berkaitan dengan prioritas masalah program dan pelatihan berkelanjutan dilaksanakan dengan narasumber adalah pihak eksternal sementara pendidikan berkelanjutan terbatas pada SDM yang kualifikasinya D1 dan S1. Ada pelatihan yang diberikan

kepada petugas tetapi hanya pada prioritas kepada tenaga tertentu sementara petugas pendukung tidak pernah dilakukan pengembangan.

Daftar Pustaka

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Perencanaan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2020). *Human resource management: An experiential approach*. Singapore: McGraw-Hill.
- Byars, L. I., & Rue, L. W. (2019). *Human resource management* (8th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Campbell, J. P., Gasser, M. B., & Oswald, F. (2017). The substantive nature of job performance variability. Dalam K. R. Murphy (Ed.), *Individual differences and behavior in organizations* (hlm. 258–299). San Francisco: Jossey-Bass.
- Salamate, G. A., Rattu, A. J. M., & Pangemanan, J. N. (2017). Analisis perencanaan sumber daya manusia kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 4(4).
- Mahmudi. (2017). *Manajemen kinerja sektor publik*. Jakarta: UPP STIM YKPN.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. (2019). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi* (Edisi revisi). Jakarta: Rajawali Pers.
- Notoatmodjo, S. (2017). *Promosi kesehatan dan ilmu perilaku*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. (2018). *Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktik keperawatan profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Pitafi, A. H., Rasheed, M. I., Islam, N., & Dhir, A. (2023). Investigating visibility affordance, knowledge transfer, and employee agility performance: A study of enterprise social media. *Technovation*, 128, 102874. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2023.102874>
- Samsudin, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Jakarta: PT Refika Aditama.
- Soeprihanto, J. (2019). *Penilaian kinerja dan pengembangan karyawan*. Yogyakarta: BPFE Universitas Gadjah Mada.
- Sujarweni, V. W. (2018). *Metode penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.



Republik Indonesia. (1974). *Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian jo. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999*. Jakarta: Sekretariat Negara.

Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2018). *Human resource development* (5th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.