

Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia Dengan Kinerja Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Ibu dan Anak Muhammadiyah Probolinggo Tahun 2024

*Rindy Oktaviani¹, *Fitria Rakhmawati², Anis Tri Sugiyarti³

Program Studi S-1 Administrasi Rumah Sakit, STIKES Arrahma Mandiri Indonesia, Pasuruan, Indonesia

Correspondence Author : Rindy Oktaviani, email: rindyoktaviani52@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.37012/jik.v16i2.2325>

Abstrak

Kurangnya sumber daya manusia yang berkualitas memicu akan rendahnya kinerja pegawai di era yang semakin kompetitif ini sehingga menjadi masalah utama di dalam sebuah instansi seperti rumah sakit yang disebabkan oleh faktor kualitas sumber daya manusia dengan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan kualitas sumber daya manusia dengan kinerja pegawai non medis di RSIA Muhammadiyah Probolinggo Tahun 2024. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif menggunakan cross sectional study. Pengumpulan data yang digunakan dengan menggunakan data primer disertai kuisioner, sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah 70 responden. Analisis data menggunakan uji statistik Spearman's rho dan hasil uji Spearman's rho mempunyai p-value 0,041 ($p < 0,05$) bahwa H_a diterima ada hubungan kualitas sumber daya manusia dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 70 responden yang menilai kualitas sumber daya manusia sebagian besar mengatakan cukup sebesar 60,0% dan yang menilai kinerja pegawai sebagian besar mengatakan cukup sebesar 85,7%. Terdapat hubungan kualitas sumber daya manusia dengan kinerja pegawai non medis di RSIA Muhammadiyah Probolinggo Tahun 2024. Diharapkan bagi rumah sakit perlu mengembangkan beberapa indikator kualitas sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pelayanan rumah sakit agar terpenuhinya kinerja pegawai yang lebih baik.

Kata kunci: Kualitas sumber daya manusia, kinerja pegawai, pegawai non medis

Abstract

The lack of quality human resources triggers low employee performance in this increasingly competitive era, so that it becomes a major problem in an institution such as a hospital caused by the quality of human resources and employee performance. This study aims to analyze the relationship between the quality of human resources and the performance of non-medical employees at the Muhammadiyah Probolinggo Hospital in 2024. This study is included in the type of quantitative research using a cross-sectional study. Data collection used primary data accompanied by questionnaires, the sample in this study used a purposive sampling technique with a total of 70 respondents. Data analysis using the Spearman's rho statistical test and the results of the Spearman's rho test have a p-value of 0.041 ($p < 0.05$) that H_a is accepted, there is a relationship between the quality of human resources and employee performance. The results showed that of the 70 respondents who assessed the quality of human resources, most said it was sufficient at 60.0% and those who assessed employee performance, most said it was sufficient at 85.7%. There is a relationship between the quality of human resources and the performance of non-medical employees at RSIA Muhammadiyah Probolinggo in 2024. It is hoped that hospitals will need to develop several indicators of human resource quality to improve hospital service performance in order to achieve better employee performance.

Keyword: *Quality of human resources, staff performance, non-medical staff*

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan tidak hanya mengandalkan keahlian medis untuk memberikan pelayanan kesehatan berkualitas, tetapi juga memerlukan kontribusi penting dari pegawai non-medis. Seperti petugas pendaftaran pasien, staf keuangan, manajemen logistik serta pemrosesan klaim asuransi. Personel dukungan seperti petugas kebersihan dan teknisi berperan penting dalam menjaga kebersihan dan kelancaran operasional rumah sakit. Dengan tersebut, memungkinkan rumah sakit untuk memberikan layanan yang komprehensif dan berkualitas tinggi kepada pasien.

Kinerja pegawai dapat mempengaruhi berbagai aspek operasional rumah sakit, mulai dari efisiensi administrasi, kualitas lingkungan rumah sakit, hingga kepuasan pasien. Pegawai sering kali bertanggung jawab atas tugas-tugas seperti pengelolaan data pasien, penjadwalan janji temu, pemeliharaan fasilitas, dan layanan informasi, yang semuanya berkontribusi pada kelancaran dan kualitas pelayanan kesehatan. Ketika pegawai bekerja dengan efektif dan efisien, hal ini akan mendukung operasi rumah sakit secara keseluruhan dan meningkatkan pengalaman pasien. Namun, meskipun peran pegawai non-medis sangat penting, sering kali perhatian terhadap pengembangan kinerja mereka tidak sebanyak yang diberikan kepada tenaga medis. Faktor-faktor seperti kurangnya pelatihan yang sesuai, kurangnya motivasi, beban kerja yang tinggi, dan kurangnya sistem evaluasi kinerja yang efektif dapat menghambat kinerja mereka. Masalah-masalah ini dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan oleh pegawai, serta mempengaruhi kinerja pegawai di rumah sakit.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu hal yang paling penting dalam upaya untuk mencapai keberhasilan dalam suatu organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas baik, dapat membuat kelancaran aktivitas organisasi serta kinerja yang dapat ditingkatkan (Rahmadhani and Santoso, 2021). Kurangnya Sumber Daya Manusia yang berkualitas memicu akan rendahnya kinerja pegawai di era yang semakin kompetitif ini sehingga menjadi masalah utama di dalam sebuah instansi seperti rumah sakit. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh The Boston Consulting Grup (BCG) melihat negara Indonesia memiliki kinerja yang tergolong rendah dan kurang tenaga kerja yang berkualitas. Rendahnya tingkat kinerja dan kurangnya tenaga kerja yang berkualitas memberikan dampak negatif pada sebuah instansi ataupun perusahaan.

Penelitian mengenai kinerja pegawai rumah sakit telah dilakukan secara internasional dengan fokus pada empat rumah sakit Katolik, yakni Rumah Sakit Misi Kamuli, Rumah Sakit Misi Buluba, Rumah Sakit Misi St. Benedict, dan Rumah Sakit Misi Budini. Dalam kesimpulan, ditemukan bahwa kinerja karyawan di rumah sakit tersebut mencapai 44,7% (Sendawula *et al.*, 2018) . Penelitian serupa juga dilakukan di Indonesia, khususnya di Rumah Sakit X di Bogor, dengan hasil menunjukkan sebagian besar kinerja pegawai loket pendaftaran dianggap baik oleh 58,1% dari 31 responden, sementara 41,9% dianggap kurang baik (Khoirunnisah, Chotimah and Maryati, 2021). Tak hanya itu, penelitian serupa juga dilakukan di Jawa Timur, khususnya di Rumah Sakit Islam Surabaya, di mana dari 39 responden, mayoritas pegawai (51,3%) dinilai memiliki kinerja kurang baik (Khamida and Mastiah, 2018). Adapun menurut penelitian (Aulia Sulthan H, 2024) di RSUD dr. Mohamad Saleh bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan *leader member exchange* memengaruhi variabel kinerja sebesar 62,5%, sedangkan 37,5% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dengan demikian, penelitian ini mencerminkan variasi dalam kinerja pegawai rumah sakit, baik secara internasional maupun di tingkat lokal, masih cenderung rendah.

Berdasarkan hasil penelitian pada bulan Mei 2024 di RSIA Muhammadiyah Probolinggo dengan melakukan wawancara dan menyebar kuesioner sebanyak 70 responden dan didapatkan hasil bahwa sebagian pegawai berada pada kategori cukup sebanyak 85,7%. Hal ini menunjukkan, dikarenakan kualitas sumber daya manusia di rumah sakit masih perlu ditingkatkan untuk mendorong kinerja pegawai ke tingkat yang lebih tinggi bahwa program pelatihan, pengembangan keterampilan, atau manajemen sumber daya manusia perlu diperkuat agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Mungkin ada faktor-faktor lain di lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja pegawai, misalnya motivasi, beban kerja, atau sarana yang disediakan. Penilaian ini dapat menjadi sinyal bagi manajemen untuk mengevaluasi strategi yang ada terkait pengelolaan sumber daya manusia. Mungkin ada kebutuhan untuk meningkatkan kualitas pelatihan, manajemen, atau budaya organisasi agar pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka. Secara positif, hasil ini juga bisa diartikan bahwa ada potensi besar untuk peningkatan. Dengan perbaikan yang tepat pada kualitas SDM, kinerja pegawai dapat ditingkatkan dari yang hanya "cukup" menjadi "baik" atau bahkan "sangat baik".Prawirosentono (2008:3) menyatakan bahwa kinerja seseorang akan baik jika dia mempunyai keahlian atau skill yang tinggi.

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggungjawab, kerjasama dan inisiatif. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Peneliti tertarik untuk membahas lebih dalam tentang kualitas sumber daya manusia mempengaruhi kinerja pegawai. Kualitas sumber daya manusia adalah aset organisasi yang paling menentukan juga hal yang dijadikan tolak ukur suatu organisasi ataupun kelangsungan hidup organisasi tersebut (Oktaviani, Firdaus and Bimo, 2020).

Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Pencapaian kinerja yang baik pada masing-masing instansi tidak lepas dari pengaruh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki instansi tersebut. Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai.

Berdasarkan hasil uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang ”Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Pegawai Non Medis di RSIA Muhammadiyah Probolinggo Tahun 2024”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian Kuantitatif. Pendekatan yang digunakan adalah Cross Sectional, dimana waktu pengukuran variabel independen atas kualitas SDM dan variabel dependen mengenai kinerja pegawai hanya dilakukan satu kali, pada satu saat (Maulidina, 2019). Penelitian ini dilaksanakan di RSIA Muhammadiyah Probolinggo yang berlokasi di Jl. Raya Panglima Sudirman No.65, Probolinggo 67214, dan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Mei Tahun 2024.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Frangky, Silitonga and Saragi, 2020). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Non Medis di RSIA Muhammadiyah Probolinggo sejumlah 85 pegawai. Sampel adalah

bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Raymon et all, 2018) Sampel dalam penelitian ini sebagian dari pegawai Non Medis di RSIA Muhammadiyah Probolinggo sejumlah 70 pegawai.

Besar sampel ditentukan dengan rumus slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{85}{1 + 85 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{85}{1 + 85 (0.0025)}$$

$$n = \frac{85}{1 + 0,2125}$$

$$n = \frac{85}{1,2125}$$

$$n = 70,103$$

atau dibulatkan menjadi 70 pegawai.

Keterangan sampel :

n= jumlah sampel

N= jumlah populasi

e= nilai presisi atau sig=0,05

Variabel Penelitian.

Variabel digunakan sebagai ciri, sifat dan ukuran yang dimiliki oleh suatu penelitian tentang suatu konsep pengertian yang mempunyai bermacam-macam nilai. Penelitian ini mencakup dua variabel sebagai berikut :

1. Variabel independen (bebas) dalam penelitian ini adalah kualitas SDM Non Medis di RSIA Muhammadiyah Probolinggo.
2. Variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai Non Medis di RSIA Muhammadiyah Probolinggo

HASIL

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja dan tingkat pendidikan. Karakteristik responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1 Distribusi Responden Pegawai Non Medis RSIA Muhammadiyah Probolinggo Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik	n	%
Laki – Laki	38	54,3
Perempuan	32	45,7
Total	70	100

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar dari 70 responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 38 responden (54,3%).

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2 Distribusi Responden Pegawai Non Medis RSIA Muhammadiyah Probolinggo Berdasarkan Usia

Karakteristik	n	%
23 Tahun - 26 Tahun	5	7,1
27 Tahun - 29 Tahun	10	14,3
30 Tahun - 33 Tahun	20	28,6
>34 Tahun	35	50,0
Total	70	100

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan table 2 diatas menunjukkan bahwa sebagian dari 70 responden berusia >34 tahun yaitu sebanyak 35 responden (50,0%).

c) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 3 Distribusi Responden Pegawai Non Medis RSIA Muhammadiyah Probolinggo Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik	N	%
0-1 Tahun	6	8,6
2-3 Tahun	0	0
4-5 Tahun	0	0
>6	64	91,4
Total	70	100

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa hampir seluruhnya dari 70 responden dengan lama bekerja >6 tahun sebanyak 64 responden (91,4%).

d) Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4 Distribusi Responden Pegawai Non Medis RSIA Muhammadiyah Probolinggo Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik	N	%
Sekolah Menengah	36	51,4
Diploma	17	24,3
Strata 1	15	21,4
Strata 2	2	2,9
Total	70	100

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar dari 70 responden memiliki tingkat pendidikan terakhir Sekolah Menengah yaitu sebanyak 36 responden (51,4%).

2. Hasil Analisis Univariat

Analisis univariat dalam penelitian ini digunakan untuk mengidentifikasi distribusi frekuensi kualitas SDM dan mengidentifikasi kinerja pegawai non medis di RSIA Muhammadiyah Probolinggo

a) Deskripsi Variabel Independen Kualitas SDM

Tabel 5 Distribusi Responden Pegawai Non Medis RSIA Muhammadiyah Probolinggo Berdasarkan Variabel Kualitas SDM

Kategori	N	%
Kurang	8	11,4
Cukup	42	60,0
Baik	20	28,6
Total	70	100

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5 diatas, menunjukkan hasil bahwa kualitas SDM di RSIA Muhammadiyah Probolinggo, diperoleh sebagian besar pada kategori cukup sebanyak 42 responden (60,0%).

b) Deskripsi Variabel Dependen Kinerja Pegawai

Tabel 6 Distribusi Pegawai Non Medis RSIA Muhammadiyah Probolinggo Berdasarkan Variabel Kinerja Pegawai

Kategori	N	%
Kurang	4	5,7
Cukup	60	85,7
Baik	6	8,6
Total	70	100

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 6 diatas, menunjukkan hasil bahwa kinerja pegawai di RSIA Muhammadiyah Probolinggo, diperoleh hampir seluruhnya pada kategori Cukup sebanyak 60 responden (85,7%).

3. Hasil Analisis Bivariat

Analisis bivariat dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara kualitas SDM dengan kinerja pegawai. Berdasarkan analisis yang diperoleh pada kualitas SDM dengan kinerja pegawai non medis RSIA Muhammadiyah Probolinggo dengan menggunakan analisis korelasi Spearman Rank, hasil data yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel. 7 Tabulasi Silang Kualitas SDM dengan Kinerja Pegawai Non Medis

Kualitas Sumber	Kinerja Pegawai								p-value	r
	Kurang		Cukup		Baik		Total			
Daya Manusia	N	%	n	%	n	%	n	%		
Kurang	0	0,0	8	11,4	0	0,0	8	11,4		
Cukup	3	4,3	38	54,3	1	1,4	42	60,0		
Baik	1	1,4	14	20	5	7,1	20	28,6		
Total	4	5,7%	60	85,7%	6	8,6%	70	100 %	0,041	0,245

Sumber: Data Pimer, 2024

Berdasarkan tabel 7 kualitas SDM kurang dengan kinerja cukup sebesar 8 responden (11,4%) lebih besar dibandingkan kualitas SDM kurang kinerja kurang dan kualitas SDM kurang kinerja baik. Kualitas SDM cukup kinerja cukup sebanyak 38 responden (54,3%) lebih besar dibandingkan kualitas SDM cukup kinerja kurang dan kualitas SDM cukup kinerja baik. Kualitas SDM dengan kategori baik kinerja cukup sebanyak 14 responden (20%) lebih besar dibandingkan kualitas SDM baik kinerja kurang dan kualitas SDM baik kinerja baik.

Berdasarkan hasil uji statistic *Spearman's rho* diperoleh nilai p-value 0,041 ($p < 0,05$) bahwa H_a diterima ada Hubungan kualitas SDM dengan kinerja pegawai di RSIA Muhammadiyah Probolinggo. Nilai uji korelasi (r) yaitu 0,245 menunjukkan arah korelasi positif dengan tingkat korelasi rendah

PEMBAHASAN

Dalam Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di RSIA Muhammadiyah probolinggo, melalui kuesioner yang diperoleh dari 70 responden didapatkan hasil bahwa kinerja pegawai non medis lebih banyak dengan kategori cukup sebanyak 60 responden (85,7%). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Endri Susilo, 2020) tentang kinerja karyawan pelaksana diperoleh nilai rata-rata persentase sebesar 67.50%. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan pelaksana pada PTPN III sudah cukup , tetapi melalui hasil ini juga dapat diindikasikan masih terdapat permasalahan yang menyebabkan pencapaian kinerja karyawan pelaksana tidak tercapai secara optimal.

Berdasarkan fakta, kinerja pegawai di RSIA Muhammadiyah Probolinggo, dinilai cukup. Bahwa kinerja responden menonjol karena kesadaran mereka untuk menjalin kerjasama dengan baik,

bertanggungjawab dalam menjalankan tugas dan mempunyai inisiatif. Manajemen yang telah diterapkan oleh rumah sakit tersebut dijalankan dengan baik, sehingga responden mampu membuat kelancaran aktivitas organisasi serta kinerja yang dapat ditingkatkan di rumah sakit tersebut.

Berdasarkan analisis penelitian tentang hubungan kualitas sumber daya manusia dengan kinerja pegawai non medis di RSIA Muhammadiyah Probolinggo dengan menggunakan *uji korelasi rank spearman*, diperoleh dengan p-value 0,041 ($\rho < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan tentang kualitas sumber daya manusia dengan kinerja pegawai.

(Prastiwi *et al.*, 2022) mengemukakan bahwa Kualitas SDM memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Implikasi hasil dari penelitian ini sejalan dengan teori Mangkunegara A.P (2005:21) yang menyebutkan bahwa pada dasarnya manusia adalah orang-orang yang sangat berkualitas sebagai aktor dalam organisasi, tenaga manusialah yang menjadi suatu kebutuhan terpenting dalam organisasi pada umumnya. Dengan kata lain, bila kualitas sumber daya manusianya baik, maka kinerja pegawainya pun akan baik juga. Dan apabila kinerja pegawainya baik, maka kemungkinan besar instansi dapat mencapai tujuannya (Ristiani, 2019). Peneliti mengasumsikan bahwa kualitas sumber daya manusia dan kinerja pegawai menyoroti kompleksitas interaksi di dalam organisasi. Meskipun statistik menunjukkan korelasi yang rendah, penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor seperti pengembangan kompetensi dan motivasi karyawan yang dapat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia. Rekomendasi berfokus pada peningkatan investasi dalam pengembangan pegawai dan evaluasi terus menerus terhadap program-program sumber daya manusia untuk mengoptimalkan kontribusi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

SIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan jumlah sampel 70 orang responden mengenai Hubungan kualitas sumber daya manusia dengan kinerja pegawai non medis di RSIA Muhammadiyah Probolinggo maka dapat disimpulkan :

1. Kualitas sumber daya manusia di RSIA Muhammadiyah Probolinggo mayoritas dengan kategori cukup.
2. Kinerja pegawai di RSIA Muhammadiyah Probolinggo mayoritas dengan kategori cukup.

Terdapat hubungan antara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja pegawai non medis di RSIA Muhammadiyah Probolinggo.

Saran

Berikut ini saran dari kami untuk penelitian selanjut nya

1. Bagi RSIA Muhammadiyah Probolinggo

Rumah sakit yang telah meraih penilaian cukup dalam hubungan kualitas sumber daya manusia dan kinerja pegawai, disarankan untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kualitas sumber daya manusia. Hal ini mencakup pengembangan pendidikan, mengembangkan program pelatihan dan pengembangan, serta meningkatkan kualitas intelektual. Dengan menerapkan saran-saran tersebut, rumah sakit dapat terus memperkuat kualitas sumber daya manusia yang positif dan mendukung kinerja yang optimal dari para pegawai kepada instansi.

2. Bagi Stikes Arrahma Mandiri Indonesia

Dengan adanya penelitian ini di harapkan mampu menjadi bahan masukan dan informasi serta dapat disajikan sebagai acuan dipergustakaan sehingga bermanfaat bagi mahasiswa untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi Peneliti Lanjutan

Bagi peneliti selanjutnya supaya meneliti menggunakan penelitian yang lebih komprehensif dan memperhatikan juga sampel yang digunakan untuk beragam lagi.

REFERENSI

Ananda Lubis, F.R. *et al.* (2019) ‘Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Di Pt Perkebunan Nusantara Iii (Persero)’, *Jurnal Agrica*, 12(2), p. 103. Available at: <https://doi.org/10.31289/agrica.v12i2.2866>.

Aulia Sulthan H, et al. (2024) ‘Peran Kepemimpinan Trasformasional Dan Koneksi Leader-Member Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di RSUD dr. Mohamad Saleh Kota Probolinggo’, 6(1), pp. 17–25.

Bunder, D. and Pademawu, K. (2024) ‘Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah Kualitas SDM Eduwisata Garam pada BUM Desa Mutiara Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah’, 6(1), pp. 106–115. Available at: <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.155>.

- Endri Susilo, K. (2020) ‘Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Pabrik Kelapa Sawit Distrik Labuhan Batu 1 (Dlab1) Pt . Perkebunan Nusantara III’, 1, p. 77.
- Frangky, S., Silitonga, M. and Saragi, S. (2020) ‘Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Siempat Rube Kabupaten Pakpak Bharat’, *Jurnal Publik Reform UNDHAR MEDAN*, (7), pp. 28–28.
- Guarango, P.M. (2022) ‘Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rs Islam Faisal Makassar Tahun 2022’, (8.5.2017), pp. 2003–2005.
- Harahap, O. (2023) ‘Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Haji Medan’.
- Indriani, R.A.R.F. (2021) ‘Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Banyuwasin’, *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(2), pp. 291–296. Available at: <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v2i2.99>.
- Issn, P. and Gustiranda, T. (2022) ‘Analisis Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia Pegawai dengan Kinerja Layanan Pusat Prestasi Nasional di Era Revolusi Industri 4.0’, *Jurnal Eko*, 11(2), pp. 211–220.
- Khamida, K. and Mastiah, M. (2018) ‘Kinerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap’, *Journal of Health Sciences*, 8(2), pp. 154–161. Available at: <https://doi.org/10.33086/jhs.v8i2.198>.
- Khoirunnisah, K., Chotimah, I. and Maryati, H. (2021) ‘Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Pegawai Loker Pendaftaran Di Rumah Sakit "X" Bogor Tahun 2018’, *Promotor*, 3(6), pp. 577–584. Available at: <https://doi.org/10.32832/pro.v3i6.5564>.
- Lestari, P. W, (2021). Modul Pengolahan Dan Analisis Data Menggunakan Spss. *Modul*.
- Maulidina, H. (2019) ‘Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap (Muzdalifah, Multazam Dan Arofah) Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Kota Madiun’, (2), pp. 1–13.
- Moedjahedy, J.H., Setyanto, A. and Aryasa, K. (2021) ‘Analisis Perbandingan Korelasi Spearman dan Maximal Information Coefficient dalam Seleksi Fitur Website Phishing menggunakan Algoritma Machine Learning’, *CSRID (Computer Science Research and Its Development Journal)*, 12(2), pp. 107–116.

- Nur, A. (2019) ‘Pengaruh Latihan Lompat Rintangan terhadap Kemampuan Lompat Jauh Gaya Jongkok pada Siswa Putra SMP Negeri 1 Luwuk’, *Jurnal Pendidikan Olahraga*, 9(1), pp. 1–8. Available at: <https://ejournal.tsb.ac.id/index.php/jpo/article/view/200>.
- Oktaviani, D.N., Firdaus, M.A. and Bimo, W.A. (2020) ‘Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan’, *Manager : Jurnal Ilmu manajemen*, 3(1), p. 101. Available at: <https://doi.org/10.32832/manager.v3i1.3838>.
- Peryuda, S. and Khoiri, M. (2023) ‘Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam’, *eCo-Buss*, 5(3), pp. 818–830. Available at: <https://doi.org/10.32877/eb.v5i3.565>.
- Prastiwi, N.L.P.E.Y., Ningsih, L.K. and Putrini, K.P. (2022) ‘Peran Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Self Esteem Sebagai Variabel Intervening’, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 7(1), pp. 78–88. Available at: <https://doi.org/10.38043/jimb.v7i1.3521>.
- Purwanto, N. (2019). Variabel Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Teknodik*, 6115, 196–215. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554>
- Puspitasari, D. (2023a) ‘Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dalam mencapai target perusahaan (studi kasus bank mandiri kantor cabang marabahan, batola)’.
- Puspitasari, D. (2023b) ‘Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Mencapai Target Perusahaan (Studi Kasus Bank Mandiri Kantor Cabang Marabahan, Batola) Skripsi Sebagai Kebulatan Studi Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stie Indonesia) Banjarmasin Ol’.
- Rahayu, E. and Yuliamir, H. (2021) ‘Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia Semarang’, *jurnal Visi Manajemen*, 7(2), pp. 81–87.
- Rahmadhani, R.A. and Santoso, W. (2021) ‘Hubungan Pemberian Reward Nonfinansial Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Masyithoh Bangil Pasuruan’, *DSPACE PPNI* [Preprint]. Available at: repositori.stikes-ppni.ac.id.
- Ratulangi, U.S.A.M. (2020) ‘PHARMACON – PROGRAM STUDI FARMASI, FMIPA, UNIVERSITAS SAM RATULANGI, Volume 9 Nomor 3 Agustus 2020’, 9.
- Raymond, C.P., Hatane, S. and Hutabarat, J. (2018) ‘Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Pelayanan, Kinerja Organisasi, Kepercayaan Masyarakat dan Kepuasan

- Masyarakat (Studi Kasus : Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Nabire)’,
Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri, 1(1), pp. 1–8.
- Ristiani, D. (2019) ‘Pengaruh kualitas sumber daya manusia, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara (ASN) pada Dinas tenaga kerja dan perindustrian Kota Tegal’, *Journal of Chemical Information and Modeling*, 155(9), pp. 1–155.
- Safitri, R., Harlie, M. and Hairul (2021) ‘Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Melati Anak Bangsa Martapura’, *Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin*, (1), pp. 1–7.
- Sendawula, K. *et al.* (2018) ‘Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda’s health sector’, *Cogent Business & Management*, 5(1), p. 1470891.
- Setiawan, E.D.I. (2022) ‘Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pengrajin Batu Bata Di Kecamatan Bangunrejo Kabupaten Lampung Tengah’.
- Simamora, F.N. *et al.* (2022) ‘Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Organisasi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Sibolga’, *Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 1(2), pp. 395–401. Available at: <https://koloni.or.id/index.php/koloni/article/view/75/72>.
- Supriyadi, I., Khamdari, E. and Susilowati, F. (2020) ‘Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi’, *Orbith*, 16(1), pp. 27–34. Available at: <https://jurnal.polines.ac.id/index.php/orbith/article/view/2065/106893>.
- Suwarto, S. (2020) ‘Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai’, *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), p. 15. Available at: <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180>.
- zainuddin (2021) *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Petrosea Tbk, Tangerang, Bumi Aksara*. Available at: <https://proceedings.unisba.ac.id/index.php/BCSA/article/view/2819>.