

ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF POLICIES, INCENTIVES, REWARDS, PUNISHMENT AND MOTIVATIONS ON THE PERFORMANCE OF HEALTH WORKERS IN THE DISTRICT OF PADANG PARIAMAN

Neila Sulung¹, Sestameli^{2*}, Oktavianis³

^{1,2,3}Kesehatan Masyarakat, Universitas Fort De Kock, Jalan Soekarno Hatta, Kelurahan Manggis Gantiang
Kecamatan Mandiangin Koto Selayan, Bukittinggi

*Email Korespondensi : sestameli@gmail.com

Submitted: 29-09-2021, Reviewer: 22-04-2022, Accepted: 21-05-2022

ABSTRACT

From the performance report of the Indonesian Ministry Health in 2016 from several health performance indicators, performance is still lacking and does not reach the targets set by the Ministry of Health, including the percentage of health workers with good performance reaching 80%, not reaching the target of 100%. This study aims to determine the analysis of the influence of policies, incentives, rewards, and motivation on the performance of health workers in the district of Padang Pariaman. This research is a descriptive analysis research with a quantitative. The research population of health workers is 1075 people with a sample of 100 people, taken by systematic sampling technique. The primary data analysis technique used quantitative descriptive analysis and for secondary data was performed using univariate, bivariate. The results of the study found that there were p value < 0,05 are policy (p=0,002), incentives (p=0,027), reward (p=0,013), and motivation (p=0,007). The variables that most influence the performance of health workers is policy. Therefore, the government of Padang Pariaman regency applies more policies or regulations that can support the achievement of good performance.

Keywords : Policies, incentives, rewards, punishment, motivation and performance

ABSTRAK

Laporan kinerja Kementerian Kesehatan Indonesia pada tahun 2016 dari beberapa indikator kinerja kesehatan memiliki kinerja yang masih kurang dan tidak mencapai target yang ditetapkan kementerian kesehatan diantaranya, Presentase kinerja tenaga kesehatan dengan kinerja baik mencapai 80% belum mencapai dari yang di targetkan sebesar 100%. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis pengaruh kebijakan, pemberian insentif, reward dan motivasi terhadap kinerja tenaga kesehatan di Kabupaten Padang Pariaman. Penelitian ini merupakan penelitian analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian tenaga kesehatan yang berjumlah 1075 orang dengan sampel 100 orang yang diambil dengan teknik sampling sistematis. Teknik analisis data primer menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dan untuk data sekunder dilakukan dengan menggunakan analisis univariat, bivariate. Hasil penelitian didapatkan variabel yang berhubungan nilai p value < 0,05 yaitu kebijakan (p =0,002), pemberian insentif (p=0,027), reward (p=0,013), motivasi (p=0,007). Variabel yang paling mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan adalah kebijakan. Oleh karena itu pemerintah Kabupaten Padang Pariaman lebih menerapkan kebijakan/regulasi yang dapat mendukung pencapaian kinerja yang baik.

Kata Kunci : Kebijakan, Pemberian Insentif, Reward, Punishment Motivasi dan Kinerja

PENDAHULUAN

Banyak organisasi nirlaba yang beroperasi di kalangan masyarakat. Organisasi tersebut tidak berfokus pada pencarian laba melainkan berfokus pada pemberian layanan yang diberikan kepada masyarakat. Saat ini peran organisasi nirlaba sangat penting di tengah-tengah masyarakat, dalam hal pemberian layanan untuk menyejahterakan kehidupan masyarakat. Salah satu organisasi nirlaba pemberi layanan kesehatan yaitu Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas). Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat baik promotif, preventif, kuratif maupun rehabilitative yang dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah dan/atau masyarakat (Permenkes Nomor 43, 2019).

Puskesmas merupakan organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata, dapat diterima dan terjangkau oleh masyarakat, dengan peran serta aktif masyarakat dan menggunakan hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tepat guna, dengan biaya yang dapat dipikul oleh pemerintah dan masyarakat (Permenkes 2019). Peraturan Menteri Dalam Negeri No 79 tahun 2018 tentang pedoman Teknis Pengelolaan Badan Layanan Umum Daerah menjelaskan bahwa OPD atau

Unit Kerja dapat membentuk Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) apabila tugas dan fungsinya adalah menyelenggarakan pelayanan umum.

Pelayanan umum disebut diantaranya adalah penyediaan barang dan jasa layanan umum untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan kepada masyarakat. Penyediaan barang dan jasa layanan

umum diatas diutamakan untuk pelayanan kesehatan. Maka untuk menjalankan amanat tersebut, Pemerintah Daerah mendorong agar instansi-instansi kesehatan yang melakukan pelayanan kesehatan secara langsung kepada masyarakat untuk menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) pola pengelolaan keuangan yang memberikan fleksibilitas kepada instansi kesehatan yang dapat menerapkan PPK-BLUD menurut peraturan tersebut diantaranya adalah Rumah Sakit dan Puskesmas (Santoso, 2017).

Kementerian Kesehatan RI mewajibkan Puskesmas, terutama seluruh Puskesmas Rawat Inap di seluruh Indonesia menerapkan PPK-BLUD, agar Puskesmas dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dengan tenaga yang profesional. Demikian pula Ditjen Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri RI sudah mendorong pemerintah daerah agar menerapkan PPK-BLUD Bidang Kesehatan, yakni melalui penerapan BLUD oleh Puskesmas di daerah. BLU beroperasi sebagai unit kerja Kementerian Negara/Lembaga untuk tujuan pemberian layanan umum yang pengelolaannya berdasarkan kewenangan yang didelegasikan oleh instansi induk yang bersangkutan (Permenkes Nomor, 129, 2020).

Satuan kerja dapat diizinkan untuk mengelola keuangan dengan menerapkan PPK-BLUD apabila memenuhi persyaratan substantis, teknis dan administrative. Menteri Keuangan memberi keputusan penetapan terhadap usulan penetapan penerapan PPK-BLUD paling lama 3 (tiga) bulan sejak dokumen persyaratan administratif terpenuhi sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12. Menteri Keuangan dapat

mencabut penerapan PPK-BLUD berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi serta penilaian kinerja yang dilakukan oleh Direktorat Jenderal Perbendaharaan dan/atau hasil penilaian penerapan Tata Kelola yang baik dan/atau usulan dari Menteri /Pimpinan Lembaga (Permenkes, 2020).

Puskesmas sebagai Badan Layanan Umum daerah (BLUD) berpeluang untuk dapat meningkatkan pelayanannya kemasyarakat. Puskesmas akan mengelola sendiri keuangannya, tanpa memiliki ketergantungan operasional ke Pemerintah Daerah (Pemda). Puskesmas dengan status BLUD seperti yang tertuang dalam Permendagri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah, layanan kesehatan diberikan keleluasaan dalam konteks mengelola baik dari Sumber Daya Manusia (SDM) hingga penganggaran. Demi memberikan pelayanan yang lebih maksimal terhadap masyarakat, maka perubahan Puskesmas menjadi BLUD bukan tidak mungkin untuk diwujudkan. Melalui konsep pola pengelolaan keuangan BLUD ini, Puskesmas diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme, mendorong entrepreneurship, transparansi dan akuntabilitas dalam rangka pelayanan publik, sesuai dengan tiga pilar yang diharapkan dari pelaksanaan Pola Pengelolaan keuangan (PPK) BLUD ini, yaitu mempromosikan peningkatan kinerja pelayanan publik (Permendagri, 2018).

Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 tentang Perbendaharaan Negara yang tertera pada pasal 68 dan 69 telah memberikan koridor baru bagi instansi pemerintah yang tugas pokok dan fungsinya memberikan pelayanan

kepada masyarakat untuk dapat menerapkan pola keuangan yang fleksibel dengan menonjolkan produktifitas, efisiensi, dan efektivitas dengan sebutan umum sebagai satuan kerja Badan Layanan Umum (satker BLU).

Perkembangan pengelolaan puskesmas, baik dari aspek manajemen maupun operasional sangat dipengaruhi oleh berbagai tuntutan dari lingkungan, yaitu antara lain bahwa puskesmas dituntut untuk memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu, dan biaya kesehatan yang terkendali sehingga berujung pada kepuasan pasien. Tuntutan lainnya adalah pengendalian biaya. Pengendalian biaya merupakan masalah yang kompleks karena dipengaruhi oleh berbagai pihak yaitu mekanisme pasar, tindakan ekonomis, sumber daya manusia yang dimiliki (profesionalitas) dan tidak kalah penting adalah perkembangan teknologi puskesmas itu sendiri (Kemenkes, 20).

Dalam mendukung program pembangunan kesehatan dengan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa, ditegaskan kembali dalam PP No 23 Tahun 2005 sebagai peraturan pelaksanaan dari pasal 69 ayat (7) UU No 1 Program Pengelolaan Keuangan, maka dibentuklah Badan Layanan Umum (BLU) di setiap Puskesmas di Indonesia. Sesuai dengan pengertian BLU yang diatur dalam pasal 1 angka 23 UU No 1 Tahun 2004 tentang perbendaharaan negara, BLU adalah instansi dilingkungan pemerintah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari untung dan

dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah memberikan keleluasaan terhadap pengelolaan keuangan daerah dengan menerapkan bisnis yang sehat untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat. Pada peraturan tersebut dijelaskan bahwa SKPD atau Unit Kerja dapat membentuk Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) yang mempunyai tugas dan fungsi untuk menyelenggarakan pelayanan umum (Permendagri, 2018). Pelayanan umum tersebut berupa penyediaan barang dan/atau jasa layanan umum untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan kepada masyarakat yang diutamakan pada pelayanan kesehatan. Dengan adanya peraturan tersebut maka Pemerintah Daerah mendorong instansi-instansi kesehatan yang melakukan pelayanan kesehatan secara langsung kepada masyarakat untuk menerapkan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kebijakan, pemberian insentif, reward, punishment dan motivasi di Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2021. Pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan Juli sampai dengan Agustus 2021 di Kabupaten Padang Pariaman. Metode dalam penelitian ini adalah penelitian campuran antara penelitian kuantitatif dan kualitatif (*mixed methods*) dengan desain *sequential exploratory design*.

Metode pengumpulan data kuantitatif menggunakan kuesioner. Rancangan kuantitatif menggunakan desain survey analitik dengan pendekatan

cross sectional. Penelitian kualitatif di analisis dengan menggunakan metode wawancara mendalam (*indepth interview*) agar ditemukan permasalahan secara lebih terbuka serta melakukan observasi dan studi dokumen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan Kebijakan dengan Kinerja

Tabel 1. Hubungan Kebijakan dengan Kinerja

Kebijakan	Kinerja Tenaga Kesehatan						P value	OR
	Rendah		Tinggi		Total			
	n	%	n	%	n	%		
Tidak ada	26	17,9	20	28,1	46	46	0,002	4,100
Ada	13	21,1	41	32,9	54	54		
Jumlah	39	39	61	61	100	100		

Berdasarkan tabel 1 didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kebijakan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Padang Pariaman. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis menggunakan uji statistik Chi-Square diperoleh p value 0,002 dimana p value < 0,05 yang berarti bahwa variabel kebijakan berhubungan secara signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Padang Pariaman.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Debora (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Faktor yang mempengaruhi motivasi kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara pada masa pandemic covid, dimana terdapat hubungan yang signifikan antara kebijakan dengan motivasi kinerja tenaga kesehatan dimana nilai p = 0,000 < dari 0,05.

Kebijakan merupakan arah tindakan yang mempunyai maksud yang ditetapkan oleh seorang pimpinan dalam mengatasi masalah atau persoalan. Konsep kebijakan ini dianggap tepat karena memusatkan perhatian pada apa yang sebenarnya dilakukan dan bukan pada apa yang diusulkan dan dimaksudkan. Selain itu konsep ini juga membedakan kebijakan dari keputusan yang merupakan pilihan diantara berbagai alternative yang ada (Budi, Winarno, 2012).

Hubungan Insentif dengan Kinerja

Tabel 2. Hubungan Insentif dengan Kinerja

Insentif	Kinerja Tenaga Kesehatan						P value	OR
	Rendah		Tinggi		Total			
	n	%	n	%	n	%		
Tidak Puas	25	19,1	24	29,9	49	49	0,027	2,753
Puas	14	19,9	37	31,1	51	51		
Jumlah	39	39	61	61	100	100		

Berdasarkan tabel 2 hasil analisis hubungan insentif dengan kinerja tenaga kesehatan dari 49 responden didapatkan 25 responden (19,1%) dengan insentif tidak puas dan kinerja tenaga rendah. Dari 51 responden 14 responden (19,9%) dengan insentif puas dan kinerja tenaga rendah. Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,027$ ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara insentif dengan kinerja tenaga kesehatan. Berdasarkan hasil analisis bivariat didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian insentif dengan kinerja tenaga kesehatan di Padang Pariaman.

Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai. Insentif merupakan salah satu pendorong penting yang dapat memberikan rangsangan kepada pegawai untuk bekerja lebih optimal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ade dkk (2018) penelitiannya yang berjudul “hubungan insentif, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Tirawuta Kabupaten Kolaka Timur didapatkan hubungan yang signifikan antara pemberian insentif dengan kinerja tenaga kesehatan $p = 0,025 < 0,05$.

Melalui insentif diharapkan pegawai akan mampu berpartisipasi lebih tinggi dalam melaksanakan tugas organisasi. Pemberian insentif oleh organisasi merupakan upaya memenuhi kebutuhan pegawai. Pegawai organisasi akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan organisasi jika organisasi memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawainya baik kebutuhan yang bersifat materi, maupun kebutuhan yang bersifat nonmateri.

Hubungan Reward dengan Kinerja

Tabel 3. Hubungan Reward dengan Kinerja

Reward	Kinerja Tenaga Kesehatan						P value	OR
	Rendah		Tinggi		Total			
	N	%	n	%	n	%		
Tidak Puas	32	25,7	34	40,3	66	66	0,013	3,630
Puas	7	13,3	27	20,7	34	34		
Jumlah	39	39	61	61	100	100		

Berdasarkan tabel 3 didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara reward dengan kinerja tenaga kesehatan di Padang Pariaman. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis menggunakan uji statistik Chi-Square diperoleh p value 0,007 dimana p value < 0,05 yang berarti bahwa variabel reward berhubungan secara signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Padang Pariaman.

Menurut Koencoro (2018) reward dibagi menjadi dua jenis yaitu reward ekstrinsik dan reward intrinsik. Penghargaan ekstrinsik (ekstrinsik reward) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Menurut Irmayanti (2019), menjelaskan bahwa reward disebut juga imbalan intrinsik yaitu imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, imbalan tersebut mencakup rasa penyelesaian, prestasi, otonomi dan pertumbuhan, maksudnya kemampuan untuk memulai atau menyelesaikan suatu proyek pekerjaan merupakan hal yang penting bagi sejumlah individu.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mamik et.al (2016) yang menemukan bahwa reward mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan yang dilakukan di Pulau Jawa. Kemudian dilanjutkan oleh Njoroge dan Kwasira (2015) dilakukan dinegara Nakuru dalam penelitiannya dilakukan dinegara Nakuru menemukan indikasi adanya hubungan yang kuat antara reward terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Mardjuni dan Yusuf (2016) dalam penelitiannya juga menemukan adanya pengaruh antara reward terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra South Sulawesi Province

Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Tabel 4. Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Motivasi	Kinerja Kesehatan		Tenaga		Total		P value	R
	Rendah		Tinggi					
	N	%	n	%				
Rendah	27	31,1	24	19,9	51	51	0,007	,469
Tinggi	12	19,1	37	29,9	49	49		
Jumlah	39	39	61	61	100	100		

Berdasarkan hasil analisis bivariat didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Padang Pariaman. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis menggunakan uji statistik Chi-Square diperoleh p value 0,013 dimana p value < 0,05 yang berarti bahwa variabel motivasi berhubungan secara signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Padang Pariaman.

Motivasi adalah sebagian proses yang dimulai dari adanya kekurangan baik secara psikologis yang memunculkan perilaku atau dorongan yang diarahkan untuk mencapai sebuah tujuan spesifik atau intensif. Dari berbagai macam definisi motivasi, Ada tiga hal penting dalam pengertian motivasi, yaitu hubungan antar kebutuhan, dorongan dan tujuan kebutuhan muncul karna adanya sesuatu yang kurang dirasakan oleh seseorang secara psikologis. Dorongan merupakan arahan untuk memenuhi kebutuhan, sedangkan tujuan adalah akhir dari siklus motivasi (Luthans, 2018).

Penelitian ini sejalan dengan Masnah (2020) penelitiannya yang berjudul “ hubungan antara motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di wilayah kerja Puskesmas Lakesi Kota ParepareDimana

dengan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan uji Chi-square, dari 84 responden diperoleh nilai $\rho = 0,01$, Kepuasan kerja lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Lakessi Kota Parepare.

SIMPULAN

Terdapat hubungan kebijakan, pemberian insentif, reward, punishment dan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan karena nilai $p < 0,05$. Faktor yang paling mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan adalah kebijakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. M., 2014 *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Ades & Sari, 2018. *Hubungan Insentif, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Tirawutu Kabupaten Kolaka Timur*
- Bangun, W. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Erlangga.
- Budi Rahayu. *Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap)*. Jurnal Ekonomi Universitas Kediri, No.1, Vol.3, 2016.
- David & Roy, 2016. *Pengaruh Insentif dan Punishment pada Kinerja Karyawan PT. Calvary Abadi Dry Concrete*.
- Debora, U. 2020. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Kabuoaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi Covid-19*.
- Dewhanti, A. 2019. *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PU dan Penataan Ruang Deli Serdang*.
- Garry, dkk. 2018. *Hubungan antara Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Puskesmas Kakas Kasen Koto Tomohon*.
- Gibson, Ivancevich dan Donnely., 2010, *Kinerja Karyawan : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*, Jakarta: Erlangga.
- Greatify. 2016. *Statistic sregarding employee motivation*. Diakses: www.greatify.co/media/statistics-employee-motivation/.
- Gustin, R.K. 2017. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pegawai di Puskesmas Kuamang Kecamatan Panti Tahun 2016*. Jurnal Kesehatan STIKes Prima Nusantara Bukittinggi, Vol. 8 No. 1 Januari 2017.
- Handoko, 2017. *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Samigaluh Kabupaten Kulon Progo*.
- Hasibuan, Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 2 Edisi ke 4, Tanjung Barat, Jakarta :PT BumiAksara.
- Hiqma, Budi Rahayu. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Industri*

- SandangPangan Nusantara Cilacap*). Jurnal Ekonomi Universitas Kediri, No.1, Vol.3, 2016..
- Kadarisman M. 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta. Rajawali Pres
- Kasim, F. 2019. *Faktor Determinan yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Pegawai di Puskesmas Juhar di Kecamatan Juhar Kabupaten Karo*.
- Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Kabupaten Padang Pariaman 2018.
- Laporan Kinerja Kementerian Kesehatan Republik Indonesia tahun 2016.
- Laporan Tahunan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman 2020.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2017. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Cetakan ke 9 Edisi kesepuluh. Bandung : PT. Remaja Rosda karya Offset.
- Masnah, 2020. *Hubungan Antara Motivasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di wilayah Kerja Puskesmas Lakesi Kota Parepare*. <http://jurnal.umpar.ac.id/index.php/makes>
- Mathis.R., dan Jockson. John., 2011. *Human Resource Management*. Edisi 10. Jakarta. Salemba Empat.
- Nursalam. 2015. *Manajemen Keperawatan, Aplikasi Dalam Praktek Keperawatan Profesional*. Edisi ke 5. Jakarta : Salemba Medika.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2017 Tentang Akreditasi Rumah Sakit.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 417 Tahun 2011 Tentang Akreditasi.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Pemberian Penghargaan dan Penegaan Sanksi Bagi Pegawai Di Lingkungan Kementerian Kesehatan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 2019 tentang Kinerja PNS.
- Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta. PT Raja Grafindo.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tanjung Barat, Cetakan ke 2 Edisi ke 4 Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. 2018. *Analisis Validitas & Asumsi Klasik*. Cetakan ke 1 Edisi ke 4 Yogyakarta: Gava Media.
- Sulaeman, Endang Sutisna. *Manajemen Kesehatan Teori dan Praktik Di Puskesmas*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press; 2), Masa kerja ($\rho = 0,036$) dengan kinerja tenaga pelayanan kesehatan di wilayah kerja.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sopiah & Etta Sangadji, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan ke 8 Edisi kesepuluh Jakarta: cv Andi offset.
- Zainal Arifin. 2018. *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Idec Wood di Tarakan*, Jurnal Ilmiah. Vol. 5, No. 4. 2018