



Peningkatan Sumber Daya Manusia dan Dampaknya Terhadap Kinerja Petugas Puskesmas Pangi Kabupaten Parigi Moutong

Sitti Fajrah*¹, Feri Fadri², Parmi³

^{1,2,3}Program Studi Kesehatan Masyarakat, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia
Jaya

Author's email Correspondence (*): sittifajrah2@gmail.com
(085255201333)

ABSTRAK

Isu penting yang mempengaruhi kemajuan pembangunan kesehatan di Indonesia adalah kinerja layanan kesehatan yang masih di bawah standar. Tantangan manajemen sumber daya manusia yang sedang berlangsung tetap menjadi hal yang paling penting bagi organisasi yang ingin berkembang di dunia global saat ini. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam semua aspek operasional organisasi. Pengembangan sumber daya manusia dapat dinilai melalui tiga indikator utama: pendidikan, pelatihan, dan motivasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan analitik dengan desain cross-sectional dan mengambil lokasi di Puskesmas Pangi, Kecamatan Parigi Utara, Kabupaten Parigi Moutong. Penelitian ini berfokus pada dampak pendidikan, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan metode univariat dan bivariat, khususnya uji chi-square. Populasi penelitian terdiri dari 53 petugas, yang semuanya termasuk dalam sampel melalui teknik total sampling. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang jelas antara pendidikan, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja secara keseluruhan. Analisis statistik menunjukkan bahwa pendidikan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai P sebesar 0,031 ($p < 0,05$). Demikian pula, pelatihan juga memainkan peran penting, yang dibuktikan dengan nilai P sebesar 0,038 ($p < 0,05$). , motivasi ditemukan sebagai faktor kunci yang mempengaruhi kinerja, dengan nilai P sebesar 0,025 ($p < 0,05$). Kesimpulan dalam penelitian ini adanya korelasi yang jelas antara pendidikan, pelatihan, dan motivasi dengan efektivitas petugas di Puskesmas Pangi. Saran dalam penelitian ini adalah agar puskesmas meningkatkan pengembangan sumber daya manusia dengan berfokus pada peningkatan Pendidikan, pelatihan, motivasi untuk meningkatkan kinerja petugas.

Kata Kunci: Pendidikan; Pelatihan; Motivasi; Kinerja

Published by:

Tadulako University

Address:

Jl. Soekarno Hatta KM 9. Kota Palu, Sulawesi Tengah,
Indonesia.

Phone: +6281242366210

Email: preventifjournal.fkm@gmail.com

Article history :

Received : 06 12 2024

Received in revised form : 21 12 2024

Accepted : 25 12 2024

Available online : 31 12 2024

licensed by Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.



ABSTRACT

A significant issue affecting the progress of healthcare development in Indonesia is the subpar performance of health services. The ongoing challenge of human resource management remains paramount for organizations striving to thrive in today's globalized world. Human resources play a pivotal role in all aspects of organizational operations. The development of human resources can be assessed through three key indicators: education, training, and motivation. The research in question utilizes an analytical approach with a cross-sectional design and took place at the Pangli Health Center in Parigi Utara District, Parigi Moutong Regency. The study focuses on the impact of education, training, and motivation on performance. Data was gathered through a questionnaire and analyzed using univariate and bivariate methods, specifically the chi-square test. The study population consisted of 53 officers, all of whom were included in the sample through total sampling technique. The findings of the research revealed a clear connection between education, training, and motivation on overall performance. The statistical analysis indicated that education had a significant impact on performance with a P value of 0.031 ($p < 0.05$). Similarly, training also played a crucial role, as evidenced by a P value of 0.038 ($p < 0.05$). Furthermore, motivation was found to be a key factor influencing performance, with a P value of 0.025 ($p < 0.05$). The study's findings indicate a clear correlation between education, training, and motivation and the effectiveness of officers at Pangli Health Center. Recommendations have been put forward for the health center to enhance human resource development by focusing on improving education, training, and motivation in order to enhance officer performance.

Keywords: Education; Training; Motivation; Performance;

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan dalam kemakmuran suatu negara karena dampaknya terhadap aspek ekonomi, sosial, dan politik. Mengelola sumber daya manusia secara efisien, suatu negara dapat mendorong pertumbuhan dan kemajuan jangka panjang (1-4). Sehingga penting untuk melaksanakan program pelatihan bagi tenaga kesehatan. Selain itu, menawarkan insentif seperti penghargaan finansial dan prospek pertumbuhan karir sangat penting untuk memastikan keberhasilan implementasi (5). Pelatihan dilaksanakan agar tenaga kesehatan mengikuti perkembangan praktik dan teknologi kesehatan, yang dapat mengurangi tingkat ketidakhadiran di pelayanan kesehatan. (6). Meningkatkan pendidikan tenaga kesehatan penting untuk meningkatkan kualitas layanan secara keseluruhan yang disediakan di pelayanan Kesehatan (7).

Tenaga kesehatan sangat penting dalam meningkatkan layanan kesehatan. Kinerja secara langsung memengaruhi hasil, kepuasan, dan efisiensi sistem kesehatan secara keseluruhan. Sebagai contoh, menggabungkan petugas kesehatan masyarakat (CHW) ke dalam tim klinis telah menghasilkan kemajuan dalam mengelola penyakit kronis (8). Organisasi CHW di negara-negara seperti Nepal, Senegal, dan Zambia telah secara signifikan meningkatkan cakupan imunisasi, yang menunjukkan dampak positif terhadap perawatan pasien (9).

Adanya kesenjangan dan sumber daya yang terbatas dapat berdampak pada efektivitas layanan kesehatan di seluruh negeri (10,11). dengan reformasi kebijakan seperti insentif dan peningkatan kondisi kerja yang diterapkan oleh pemerintah. Upaya-upaya ini sejalan dengan inisiatif desentralisasi yang bertujuan untuk memungkinkan pengambilan keputusan di tingkat lokal dalam pelayanan kesehatan (12,13).

Inisiatif pendidikan, memberikan pelatihan dan memberikan motivasi, diyakini dapat memberikan peningkatan kinerja tenaga kesehatan. Mendorong tenaga Kesehatan untuk melanjutkan pendidikan formal mereka dapat membantu mengasah keahlian dan meningkatkan kualitas perawatan pasien (14). Menawarkan pelatihan komprehensif yang mencakup keahlian klinis, serta keterampilan manajerial dan kepemimpinan, dapat meningkatkan produktivitas operasional dan standar kesehatan yang diberikan (15). Memberikan penghargaan kepada petugas Kesehatan yang berkinerja tinggi dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja mereka (16).

Pendidikan staf puskesmas berpengaruh dengan peningkatan untuk memahami dan menerapkan protokol kesehatan, yang berujung pada peningkatan kinerja. Pelatihan yang berkelanjutan memungkinkan karyawan untuk memperbarui kemampuan mereka. Program pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan puskesmas akan lebih berhasil dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas. (17). Motivasi dapat meningkatkan kinerja petugas kesehatan. Penelitian telah menunjukkan bahwa motivasi bertujuan untuk

memandu karyawan agar mencapai tujuan organisasi. Berbagai faktor, termasuk penghargaan, pengakuan, dan lingkungan kerja yang mendukung, dapat meningkatkan motivasi karyawan (18,19).

Berdasarkan wawancara awal dengan 5 orang tenaga kesehatan di Puskesmas Pangi, ditemukan masalah utama pada Pengembangan SDM. Kurangnya pendidikan dan pelatihan reguler untuk tenaga kesehatan, mengakibatkan kesenjangan dalam pemberian layanan yang tidak sejalan dengan kemajuan teknologi. Hanya 4 hingga 5 tenaga kesehatan yang menjalani pelatihan setiap tahunnya, menyoroti kebutuhan mendesak akan program pelatihan yang lebih komprehensif untuk meningkatkan kinerja di Puskesmas. Selain itu, kurangnya motivasi dalam bentuk insentif dan pengakuan dari atasan telah berdampak pada kinerja petugas di Puskesmas Pangi. Hal ini menggaris bawahi pentingnya mengetahui korelasi antara Pengembangan SDM dan kinerja karyawan di Puskesmas Pangi Kecamatan Parigi Utara Kabupaten Parigi Moutong.

METODE

Sebuah penelitian dilakukan di Puskesmas Pangi, Kecamatan Parigi Utara, Kabupaten Parigi Moutong pada tanggal 21-23 Oktober 2024, dengan menggunakan penelitian analitik dan metode cross-sectional. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan kinerja petugas dipuskesmas. Dalam survei ini, sebanyak 53 orang diwawancarai, yang terdiri dari 66% pegawai negeri sipil dan 34% tenaga honorer. Penelitian ini berfokus pada analisis dampak Pengembangan SDM terhadap kinerja melalui tiga indikator utama: pendidikan, pelatihan, dan motivasi. Tingkat pendidikan dibagi menjadi dua kategori - menengah (SMA) dan tinggi (D1-D3, S1, dan Profesi). Demikian pula, pelatihan dikategorikan sebagai pernah menerima



pelatihan atau tidak pernah menjalani pelatihan. Motivasi juga dinilai dengan dua kategori: termotivasi dan tidak termotivasi.

Penelitian ini lebih lanjut mengkategorikan tingkat kinerja menjadi baik dan kurang baik. Dengan memeriksa korelasi antara indikator-indikator pengembangan SDM (pendidikan, pelatihan, dan motivasi) dan kinerja, penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan wawasan tentang bagaimana faktor-faktor ini mempengaruhi efektivitas para petugas. Untuk menganalisis hubungan ini, uji chi-square dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS ver. 22 (IBM Corp.), dengan signifikansi statistik yang ditetapkan sebesar 5%. Instrumen penelitian yang digunakan diadaptasi dari penelitian sebelumnya oleh Bachtiar (2016). Sebelum berpartisipasi, semua individu diinformasikan tentang rincian survei dan memberikan persetujuan tertulis. Hanya petugas yang setuju untuk berpartisipasi dalam penelitian ini yang menandatangani formulir persetujuan.

HASIL

Analisis Univariat

Tabel 1
Karakteristik Responden

Karakteristik Peserta	N	%
Usia		
17-25 Tahun	5	9.4
26-35 Tahun	18	34.0
36-45 Tahun	20	37.7
46-55 Tahun	10	18.9
Total	53	100
Jenis Kelamin		
Perempuan	48	90.6
Laki-laki	5	9.4
Total	53	100
Pendidikan		
Sekolah Menengah Atas	3	5.7
Diploma	30	56.6
Sarjana	15	28.3
Profesi	5	9.4
Total	53	100
Masa Kerja		
<3 Tahun	11	20.8
> 3 Tahun	42	79.2
Total	53	100

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan temuan yang ditampilkan pada Tabel 1, terlihat bahwa sebagian besar responden berada dalam kelompok usia 36-45 tahun (37,7%), berjenis kelamin perempuan (90,6%), berpendidikan diploma (56,6%), dan sudah bekerja lebih dari 3 tahun (79,2%).

Tabel 2.**Analisis Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia (n = 53)**

Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia	N	%
Pendidikan		
Tengah	3	5.7
Tinggi	50	94.3
Total	53	100
Pelatihan		
Pernah	8	15.1
Tidak pernah.	45	84.9
Total	53	100
Motivasi		
Tidak termotivasi	7	13.2
Termotivasi	46	86.8
Total	53	100

Sumber : Data Primer, 2024

Data yang disajikan pada Tabel 2 menampilkan elemen-elemen kunci dari Pengembangan Sumber Daya Manusia, yang secara khusus berfokus pada pendidikan, pelatihan, dan motivasi. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, dengan 94,3% telah menyelesaikan pendidikan tinggi. Selain itu, sebagian besar petugas (84,9%) telah mendapatkan pelatihan, yang mengindikasikan dedikasi untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Selain itu, didaparkan pula bahwa 86,8% petugas merasa termotivasi dalam menjalankan tugas mereka, yang menunjukkan lingkungan kerja yang positif yang mendorong keterlibatan dan produktivitas karyawan.

Analisis Bivariat

Tabel 3.
Analisis Hubungan antara kinerja petugas (n = 53)

Variabel	Kinerja				P Value
	Kurang		Baik		
	N	%	N	%	
Pendidikan					
Tengah	2	66.7	1	33.3	0.031
Tinggi	4	8	46	92	
Pelatihan					
Pernah	4	50	4	50	0.003
Tidak Pernah	2	4.4	43	95.6	
Motivasi					
Tidak termotivasi	3	42.9	4	57.1	0.025
Termotivasi	3	6.5	43	93.5	

Sumber : Data Primer, 2024

Hasil uji dua variabel yang dilakukan dengan uji chi-square pada tingkat kepercayaan 95% (seperti yang ditampilkan pada Tabel 3) menunjukkan adanya hubungan yang bermakna antara pendidikan ($p=0,031$), pelatihan ($p=0,003$), dan motivasi ($p=0,025$) dengan keefektifan petugas di Puskesmas Pangi, Kecamatan Parigi Utara, Kabupaten Parigi Moutong.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden telah mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi, dengan 94,3% menunjukkan pencapaian ini. Selain itu, 84,9% responden telah menjalani pelatihan, sementara 86,8% menunjukkan motivasi. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan, dan motivasi secara signifikan berhubungan dengan kinerja petugas, dengan nilai p-value kurang dari 0,05.



Hasil dari penelitian yang dilakukan di Puskesmas Pangi menekankan pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja petugas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa petugas dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki kinerja lebih baik. Penelitian tentang pencapaian pendidikan petugas kesehatan sebagian besar dari mereka memiliki kredensial akademik. Secara khusus, 75% memiliki gelar sarjana dan 38% telah memperoleh gelar master (20). Secara umum didapatkan bahwa individu dengan kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi cenderung lebih unggul dalam peran pekerjaan mereka karena mereka dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan yang penting. Selain itu, penelitian telah menunjukkan hubungan positif antara pendidikan dan kinerja pekerjaan. Sebagai contoh, penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi menunjukkan kinerja layanan yang lebih baik karena keahlian dan keterampilan mereka yang lebih baik (21,22).

Inisiatif pendidikan menyoroti pentingnya pemikiran kritis dan keterampilan pemecahan masalah dalam menangani masalah kesehatan masyarakat. Individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi lebih siap untuk menciptakan Solusi kreatif untuk masalah yang menantang, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka secara keseluruhan (23,24). Berbagai penelitian secara konsisten menunjukkan hubungan yang kuat antara pencapaian Pendidikan yang lebih tinggi dengan peningkatan kinerja, peningkatan produktivitas, dan efisiensi yang lebih besar dalam lingkungan kesehatan. Penelitian juga menunjukkan bahwa pendidikan berkelanjutan dan pertumbuhan profesional sangat penting untuk mempertahankan dan meningkatkan keterampilan, terutama dalam bidang kesehatan masyarakat yang terus berkembang (25,26). Penelitian menunjukkan bahwa petugas dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi, seperti Diploma, Sarjana, dan gelar Profesional, menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa pendidikan yang kuat meningkatkan pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan petugas, sehingga memungkinkan mereka

untuk secara efektif memenuhi tugas dan tanggung jawab yang ditugaskan kepada mereka. Tenaga kesehatan yang berpengetahuan dan terlatih dengan baik sangat penting dalam meningkatkan kualitas perawatan pasien dan memastikan keselamatan mereka (27).

Pelatihan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya di Pusat Pelayanan Kesehatan Masyarakat. Sebuah survei baru-baru ini mengungkapkan persyaratan pelatihan khusus untuk petugas Kesehatan masyarakat, yang menyoroti pentingnya program pelatihan yang disesuaikan untuk meningkatkan efektivitas dan kepuasan kerja. Memenuhi persyaratan ini sangat penting untuk meningkatkan inisiatif kesehatan masyarakat secara keseluruhan (28). Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang dengan baik tidak hanya meningkatkan keterampilan individu tetapi juga menumbuhkan lingkungan kerja yang mendukung, yang sangat penting untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi (29).

Sebuah studi yang dilakukan di sektor Kesehatan menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak yang signifikan terhadap karyawan, hasil didapatkan sekitar 44,7% dari variabel kinerja. Hasil didapatkan hubungan positif yang kuat antara pelatihan dan keterlibatan karyawan, yang menunjukkan bahwa meningkatkan upaya pelatihan dapat meningkatkan dedikasi dan produktivitas karyawan. (30).

Kinerja karyawan terkait erat dengan motivasi, yang memainkan peran penting dalam menentukan seberapa baik kinerja karyawan dalam peran mereka. Kekuatan motivasi tidak dapat diremehkan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian telah menunjukkan bahwa motivasi memainkan peran kunci dalam mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Elemen-elemen seperti penghargaan, pengakuan, dan lingkungan kerja yang mendukung memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi karyawan, yang mengarah pada peningkatan produktivitas dan keunggulan layanan (31-33).

Faktor-faktor seperti kemampuan individu, keterampilan, pengetahuan, dan motivasi, serta faktor eksternal di lingkungan kerja, semuanya berkontribusi dalam menentukan kinerja karyawan. Adanya motivasi dan dukungan dapat secara signifikan berdampak pada seberapa efektif dan efisien karyawan melaksanakan tugas mereka. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, menawarkan kompensasi yang adil, dan membina hubungan yang positif di antara para karyawan, semuanya dapat berkontribusi untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Salah satu kekurangan dari penelitian ini adalah kurangnya pengumpulan bukti empiris yang menyeluruh yang secara definitif menunjukkan korelasi antara variabel-variabel penelitian dalam berbagai industri dan pengaturan budaya. Sebagai contoh, lingkungan tertentu mungkin memberikan penekanan yang lebih besar pada faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan atau budaya organisasi, sehingga menghasilkan variasi yang berbeda.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara pendidikan, pelatihan, dan motivasi dengan kinerja di Puskesmas Pangi, Kecamatan Parigi Utara, Kabupaten Parigi Moutong. Pengembangan sumber daya manusia memainkan peran penting dalam menentukan efektivitas petugas kesehatan. Untuk meningkatkan pemberian layanan kesehatan di Puskesmas, penting untuk memprioritaskan dan meningkatkan inisiatif Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) seperti pendidikan, pelatihan, dan motivasi bagi anggota staf. Hal ini pada akhirnya akan mengarah pada peningkatan kinerja dan kualitas layanan kesehatan yang diberikan secara keseluruhan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Akdeniz E. Toward A Sustainable Human Resources Management: Linking Green Human Resources Management Activities With ISO Standards. Sage Open [Internet]. 2023 Jul 1;13(3):21582440231192908. Available From: <https://doi.org/10.1177/21582440231192907>
- [2] Baptista J, Costa D, Gonçalves SP. Navigating Organizational Diversity: Addressing Transphobia Among Human Resources Professionals. Acad Rev Latinoam Adm [Internet]. 2024 Jan 1;37(2):287–300. Available From: <https://doi.org/10.1108/ARLA-09-2023-0154>.
- [3] Li H, Zhao Y, Li Y, Wang Y. Turning Inward In Difficulties: R&D Human Resource Slack, Technological Diversification, And Independent Innovation. Plos One [Internet]. 2024 Jun 13;19(6):E0298453. Available From: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0298453>.
- [4] Zhang H, Liu Q, Lu D, Wang X, Fan H. Sustainable Development Perspective Of Linking Natural Resources And Human Capital Development: An Overview Of Resources Utilization. Resour Policy [Internet]. 2023 Oct 1;86:104097. Available From: <https://ui.adsabs.harvard.edu/abs/2023repol..8604097Z>.
- [5] Adi N. Occupational Health Services In Indonesia. Saf Health Work. 2022 Feb 5;13:S22
- [6] Ramadhan A, Santoso D. Health Workers Absenteeism: Indonesia Urban Public Health Centres. J Public Health (Bangkok). 2015 Jun 1;23..
- [7] Broughton E, Latief K. ISQUA16-3178HOSPITAL HEALTH SERVICE QUALITY AND UNIVERSAL HEALTH CARE IN INDONESIA. Int J Qual Heal Care [Internet]. 2016 Oct 14;28(Suppl_1):34–5. Available From: <https://doi.org/10.1093/intqhc/mzw104.52>
- [8] Mcatee CM, Baker JT, Dewolf BM, Sheridan MN, George EM, Sutton NA. Evaluation Of A Cardiovascular Disease/Diabetes Mellitus Expansion Program For Community Health Workers Employed By Rhode Island Community Health Teams. J Public Health Manag Pract. 2024;30:S18–26..
- [9] Ogutu EA, Ellis AS, Hester KA, Rodriguez K, Sakas Z, Jaishwal C, Et Al. Success In Vaccination Programming Through Community Health Workers: A Qualitative Analysis Of Interviews And Focus Group Discussions From Nepal, Senegal And Zambia. BMJ Open. 2024 Apr;14(4):E079358.
- [10] Knowles M, Crowley AP, Vasan A, Kangovi S. Community Health Worker Integration With And Effectiveness In Health Care And Public Health In The United States. Annu Rev Public Health. 2023 Apr;44:363–81.



- [11] Lewis CM, Gamboa-Maldonado T, Carlos Belliard J, Nelson A, Montgomery S. Patient And Community Health Worker Perceptions Of Community Health Worker Clinical Integration. *J Community Health*. 2019 Feb;44(1):159–68.
- [12] Peters SE, Dennerlein JT, Wagner GR, Sorensen G. Work And Worker Health In The Post-Pandemic World: A Public Health Perspective. *Lancet Public Heal*. 2022 Feb;7(2):E188–94.
- [13] Erlangga D, Ali S, Bloor K. The Impact Of Public Health Insurance On Healthcare Utilisation In Indonesia: Evidence From Panel Data. *Int J Public Health*. 2019 May;64(4):603–13.
- [14] Kaihlanen AM, Virtanen L, Kainiemi E, Sulosaari V, Heponiemi T. Continuing Education In Digital Skills For Healthcare Professionals - Mapping Of The Current Situation In EU Member States. *Int J Heal Policy Manag*. 2024;13:8309
- [15] Al Baalharith IM, Aboshaiqah AE. A Delphi Study On Identifying Competencies In Virtual Healthcare For Healthcare Professionals. *Healthc (Basel, Switzerland)*. 2024 Mar;12(7)
- [16] Lu J, Dou X, Yi Y, Yu Y, Zhou L. Prevalence And Determinants Of Anxiety And Depression Among Healthcare Workers In Liaoning Province, China. *Risk Manag Healthc Policy*. 2024;17:983–93
- [17] Chahar D, Jain S, Hatwal V. Mediating Role Of Employee Motivation For Training, Commitment, Retention, And Performance In Higher Education Institutions. *Probl Perspect Manag*. 2021 Aug 5;19:95–106.
- [18] Lubis Y, Lubis FRA, Syaifuddin S, Nasib N. The Role Of Motivation In Moderating The Impact Of Emotional Intelligence, Work-Life Balance, Leadership, And Work Ethic On Employee Performance. *Society [Internet]*. 2023 Dec 31;11(2 SE-Research Articles):665–86. Available From: <https://doi.org/10.33019/Society.V11i2.588>
- [19] Qureshi T, Ghadi M, Sindhu M. Examining The Influence Of Continuance Performance Management On Turnover Intention: Exploring The Mediating Effects Of Employee Motivation And Job Autonomy – A Practical Study In The Banking Industry In Dubai. *Ind Commer Train*. 2024 Jun 4;56.
- [20] Leider JP, Harper E, Bharthapudi K, Castrucci BC. Educational Attainment Of The Public Health Workforce And Its Implications For Workforce Development. *J Public Health Manag Pract*. 2015;21 Suppl 6(Suppl 6):S56-68
- [21] Factors Associated With Service Performance Among Community Health Center Employees In Karanganyar, Central Java. *Int Conf Public Heal Proceeding [Internet]*. 2020 Nov 19;5(01 SE-[The 7th ICPH] [Abstract] Topic IV: Health Policy And

- Management):356. Available From: <https://doi.org/10.26911/the7thicph.04.41>
- [22] Mansyur Z, Yusuf A, Rifai M. Analysis Of Factors Affecting Health CENTER Employee Performance. *J Ilm Kesehat Sandi Husada*. 2021;10(2):575–84.
- [23] Shah GH. Public Health Education And Changing Public Health Realities In The Public Health 3.0 Era. Vol. 111, *American Journal Of Public Health*. United States; 2021. P. 336–8
- [24] Heimburg D Von, Prilleltensky I, Ness O, Ytterhus B. From Public Health To Public Good: Toward Universal Wellbeing. *Scand J Public Health*. 2022 Nov;50(7):1062–70
- [25] Mihaljevic JR, Chief C, Malik M, Oshinubi K, Doerry E, Gel E, Et Al. An Inaugural Forum On Epidemiological Modeling For Public Health Stakeholders In Arizona. *Front Public Heal*. 2024;12:1357908
- [26] Kirkland C, Stabler H, Frank J, Stimes A, Nelson P, Suker B, Et Al. Minnesota Public Health Corps: A New Model For Building The Governmental Public Health Workforce. *Health Aff (Millwood)*. 2024 Jun;43(6):822–30.
- [27] Kamyabi A, Iyamu I, Saini M, May C, Mckee G, Choi A. Advocating For Population Health: The Role Of Public Health Practitioners In The Age Of Artificial Intelligence. *Can J Public Health*. 2024 Jun;115(3):473–6.
- [28] Yeager VA, Wisniewski JM, Chapple-Mcgruder T, Castrucci BC, Gould E. Public Health Workforce Self-Identified Training Needs By Jurisdiction And Job Type. *J Public Health Manag Pract*. 2019;25(2):181–90
- [29] Sefnedi S, Yuliviona R, Sulasmi M. Determinants Of Employee Performance At Public Health Centers. *SSRN Electron J*. 2023 Jan 1
- [30] Sendawula K, Nakyejwe Kimuli S, Bananuka J, Najjemba Muganga G. Training, Employee Engagement And Employee Performance: Evidence From Uganda's Health Sector. Wanasika I, Editor. *Cogent Bus Manag [Internet]*. 2018 Jan 1;5(1):1470891. Available From: <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1470891>
- [31] Ikrima Daulay, Haslinah Ahmad, Owildan Wisudawan B, Anto J. Hadi, Masnilam Hasibuan, Nayodi Permayasa. Determinan Kinerja Tenaga Kesehatan Terhadap Akreditasi Puskesmas Sosopan Kecamatan Sosopan Kabupaten Padang Lawas: Determinants Of Health Performance On Accreditation Of Sosopan Health Center, Sosopan District, Padang Lawas District. *Media Publ Promosi Kesehat Indones [Internet]*. 2024 May 8;7(5 SE-Research Article):1322–33. Available From: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/MPPKI/article/view/5299>



- [32] Eva Rahayu, Alprida Harahap, Rusdiyah Sudirman Made Ali, Haslinah Ahmad. Hubungan Motivasi, Prestasi, Penghargaan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit TNI Kota Padang Sidempuan : The Relationship Of Motivation, Achievement And Awards To Nurse Performance At The Padang Sidempuan TNI Hospital. Media Publ Promosi Kesehat Indones [Internet]. 2023 May 8;6(5 SE-Research Article):965-71. Available From: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/MPPKI/article/view/3468>
- [33] Mastina Limbong, Emiliana Tarigan. Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah : Literature Review: Analysis Of Factors Associated With Nurse Performance In Regional General Hospitals : Literature Review. Media Publ Promosi Kesehat Indones [Internet]. 2024 Mar 6;7(3 SE-Review Article):620-9. Available From: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/MPPKI/article/view/4853>