

**PENGARUH KETERSEDIAAN SUMBER DAYA MANUSIA,
BEBAN KERJA DAN PEMBERIAN REWARD
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI UPTD PUSKESMAS KALIWATES JEMBER**

Ika Apriliana¹, Nike Norma Epriliyana², Harmawan Teguh Saputra³
iekha0818@gmail.com¹, nikenorma7@gmail.com², wa0n3.saputra@gmail.com³
Universitas PGRI Argopuro Jember

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ketersediaan sumber daya manusia (SDM), beban kerja, dan pemberian reward terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Kaliwates Jember. Kinerja pegawai merupakan faktor penting yang menentukan kualitas pelayanan kesehatan masyarakat. Dalam praktiknya, pencapaian kinerja yang optimal di Puskesmas sering terhambat oleh keterbatasan jumlah tenaga kerja, beban kerja yang tinggi, dan sistem penghargaan yang belum berjalan efektif. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan motivasi, semangat kerja, dan produktivitas pegawai, sehingga berdampak pada efektivitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, yaitu untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi ketersediaan SDM (X_1), beban kerja (X_2), dan pemberian reward (X_3), sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y). Populasi penelitian adalah seluruh pegawai di UPTD Puskesmas Kaliwates, baik tenaga medis maupun non-medis, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh karena jumlah populasi relatif kecil. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert (1–5), observasi, dan dokumentasi. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Uji statistik yang dilakukan meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan antar variabel. Hasil penelitian diharapkan mampu menunjukkan bahwa ketersediaan SDM yang memadai, beban kerja yang proporsional, dan sistem reward yang tepat akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks organisasi sektor publik kesehatan. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen Puskesmas Kaliwates dan Dinas Kesehatan Kabupaten Jember dalam menyusun kebijakan pengelolaan SDM, pembagian beban kerja yang seimbang, serta penerapan sistem reward yang lebih adil dan transparan untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan.

Kata Kunci: Ketersediaan Sumber Daya Manusia; Beban Kerja; Reward; Kinerja Pegawai; Puskesmas.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur yang paling penting dalam suatu organisasi karena berperan sebagai penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi. Keberhasilan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta, sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja SDM yang dimilikinya. Dalam sektor pelayanan kesehatan, khususnya di puskesmas sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama, kinerja pegawai memiliki peran strategis dalam menjamin mutu pelayanan, keselamatan pasien, serta kepuasan masyarakat.

UPTD Puskesmas Kaliwates Jember sebagai salah satu puskesmas dengan tingkat kunjungan pasien yang relatif tinggi dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan berkualitas. Namun berdasarkan pengamatan awal dan informasi lapangan, masih ditemukan beberapa fenomena permasalahan kinerja pegawai, seperti keterlambatan

penyelesaian pekerjaan administrasi, kelelahan pegawai pada jam pelayanan padat, serta ketidakseimbangan beban tugas antarunit kerja. Fenomena ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal, meskipun secara kuantitas jumlah pegawai dinilai relatif mencukupi.

Salah satu faktor yang diduga menjadi penyebab kondisi tersebut adalah ketersediaan SDM yang belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan nyata di lapangan, baik dari sisi jumlah, kompetensi, maupun distribusi pegawai. Menurut Mangkunegara (2019), ketersediaan SDM tidak hanya diukur dari jumlah pegawai, tetapi juga dari kesesuaian kompetensi dan pemerataan penempatan. Ketidaksesuaian ini dapat menyebabkan penumpukan pekerjaan pada pegawai tertentu, sementara pegawai lain memiliki beban kerja yang lebih ringan, sehingga berdampak pada penurunan efektivitas kerja secara keseluruhan.

Selain ketersediaan SDM, beban kerja juga menjadi permasalahan yang cukup menonjol di Puskesmas Kaliwates. Pada jam pelayanan tertentu, terutama di layanan langsung kepada pasien, pegawai harus menangani banyak tugas dalam waktu yang terbatas. Kondisi ini berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan mental. Tarwaka (2019) menyatakan bahwa beban kerja yang tidak seimbang dengan kapasitas individu dapat menyebabkan stres kerja, penurunan konsentrasi, dan menurunnya kualitas hasil kerja. Fenomena ini terlihat dari keluhan kelelahan pegawai serta menurunnya ketelitian dalam pelayanan administrasi dan klinis.

Di sisi lain, sistem reward atau penghargaan yang diterapkan juga diduga belum sepenuhnya mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai secara optimal. Berdasarkan kondisi lapangan, penghargaan atas kinerja pegawai belum dirasakan merata dan belum sepenuhnya berbasis prestasi. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa reward yang adil, transparan, dan berbasis kinerja dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan semangat kerja pegawai. Sebaliknya, reward yang kurang jelas dan tidak konsisten dapat menurunkan motivasi dan komitmen kerja.

Beberapa penelitian terdahulu juga memperkuat pentingnya ketiga faktor tersebut. Wahyuni (2020) menemukan bahwa keterbatasan SDM berpengaruh signifikan terhadap penurunan kualitas pelayanan kesehatan. Pratama dan Sari (2021) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi berdampak negatif terhadap motivasi dan kinerja pegawai. Sementara itu, Lestari (2022) menyimpulkan bahwa sistem reward yang efektif mampu meningkatkan kinerja dan komitmen pegawai secara signifikan. Meskipun demikian, penelitian yang mengkaji ketiga faktor tersebut secara simultan pada konteks puskesmas, khususnya di UPTD Puskesmas Kaliwates Jember, masih terbatas.

Berdasarkan fenomena nyata di lapangan, dukungan teori, serta temuan penelitian terdahulu, maka penelitian ini dipandang penting untuk dilakukan. Penelitian ini secara khusus mengkaji pengaruh ketersediaan SDM, beban kerja, dan reward terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Kaliwates Jember. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan bukti empiris dan rekomendasi praktis bagi manajemen puskesmas dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UPTD Puskesmas Kaliwates Jember dengan jumlah responden sebanyak 50 pegawai. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert yang mengukur variabel ketersediaan sumber daya manusia (X_1), beban kerja (X_2), pemberian reward (X_3), dan kinerja pegawai (Y). Data yang terkumpul kemudian dianalisis

menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	18	36%
	Perempuan	32	64%
Usia	≤ 30 tahun	14	28%
	31–40 tahun	21	42%
	> 40 tahun	15	30%
Masa Kerja	< 5 tahun	17	34%
	5–10 tahun	21	42%
	> 10 tahun	12	24%

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Setelah data terkumpul dari 50 responden, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,279 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel. Untuk memudahkan interpretasi, hasil uji validitas disajikan dalam bentuk nilai rata-rata r hitung masing-masing variabel, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel berikut.

Tabel 2 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Per Variabel

Variabel	Rata-rata r hitung	r tabel	Keterangan
Ketersediaan SDM (X_1)	0,654	0,279	Valid
Beban Kerja (X_2)	0,692	0,279	Valid
Pemberian Reward (X_3)	0,723	0,279	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0,744	0,279	Valid

Berdasarkan Tabel 2, seluruh variabel penelitian memiliki nilai rata-rata r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,279). Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran untuk variabel ketersediaan SDM, beban kerja, pemberian reward, dan kinerja pegawai telah memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian, seluruh variabel dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis data selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi internal instrumen penelitian. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Ketersediaan SDM (X_1)	0,821	$\geq 0,70$	Reliabel
Beban Kerja (X_2)	0,807	$\geq 0,70$	Reliabel
Pemberian Reward (X_3)	0,835	$\geq 0,70$	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,862	$\geq 0,70$	Reliabel

Berdasarkan Tabel 3, seluruh variabel penelitian, baik variabel independen maupun variabel dependen (kinerja pegawai), memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual model regresi berdistribusi normal. Pengujian menggunakan Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Statistik	Nilai
Asymp. Sig (2-tailed)	0,200

Nilai Asymp. Sig sebesar 0,200 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Ketersediaan SDM (X_1)	0,612	1,634	Tidak terjadi multikolinearitas
Beban Kerja (X_2)	0,589	1,698	Tidak terjadi multikolinearitas
Pemberian Reward (X_3)	0,645	1,551	Tidak terjadi multikolinearitas

Seluruh variabel memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga model regresi terbebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Ketersediaan SDM (X_1)	0,421	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Beban Kerja (X_2)	0,367	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Pemberian Reward (X_3)	0,458	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien (B)	t hitung	Sig.
Konstanta	4,215	—	—
Ketersediaan SDM (X_1)	0,312	3,218	0,002
Beban Kerja (X_2)	0,284	2,874	0,006
Pemberian Reward (X_3)	0,365	3,946	0,000

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan Tabel 7, seluruh variabel independen memiliki nilai Sig. < 0,05, sehingga secara parsial:

- 1) Ketersediaan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- 2) Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- 3) Pemberian reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8 Hasil Uji F

F hitung	Sig.
32,417	0,000

Nilai Sig. sebesar 0,000 < 0,05, menunjukkan bahwa ketersediaan SDM, beban kerja, dan pemberian reward secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9 Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,822	0,676	0,654

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,654 menunjukkan bahwa 65,4% variasi kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh ketersediaan SDM, beban kerja, dan pemberian reward, sedangkan 34,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Pembahasan

Pengaruh Ketersediaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa ketersediaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Kaliwates Jember. Hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien regresi positif sebesar 0,312 dengan nilai signifikansi 0,002 < 0,05, yang menunjukkan bahwa semakin baik ketersediaan SDM, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Secara empiris, temuan ini menunjukkan bahwa kecukupan jumlah pegawai, kesesuaian kompetensi, serta pemerataan penempatan tenaga kerja sangat berperan dalam menunjang kelancaran pelaksanaan tugas di puskesmas. Ketika jumlah dan kualitas SDM memadai, beban pekerjaan dapat dibagi secara proporsional, sehingga pegawai dapat bekerja lebih fokus, efektif, dan sesuai standar pelayanan yang ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Mathis dan Jackson (2001) yang menyatakan bahwa perencanaan dan ketersediaan SDM yang baik akan berdampak langsung terhadap efektivitas dan kinerja pegawai. Selain itu, temuan ini juga mendukung penelitian Priyanto (2021) yang menemukan bahwa kecukupan SDM berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja tenaga kesehatan, terutama dalam aspek ketepatan waktu pelayanan dan kualitas kerja.

Dengan demikian, ketersediaan SDM yang memadai menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Kaliwates, khususnya dalam menghadapi tingginya tuntutan pelayanan kesehatan masyarakat.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,284 dan nilai signifikansi 0,006 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yang terkelola dengan baik dan sesuai dengan kapasitas pegawai dapat mendorong peningkatan kinerja.

Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang proporsional mampu meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, serta fokus pegawai dalam menyelesaikan

tugas. Beban kerja yang sesuai tidak hanya mendorong produktivitas, tetapi juga menciptakan rasa tanggung jawab dan keterlibatan pegawai terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Tarwaka (2019) yang menyatakan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan fisik dan mental tenaga kerja merupakan syarat penting untuk mencapai kinerja optimal. Selain itu, penelitian Munandar (2018) juga menunjukkan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kapasitas individu dapat meningkatkan efektivitas kerja, sedangkan beban kerja berlebihan justru menurunkan kinerja akibat stres dan kelelahan.

Dalam konteks Puskesmas Kaliwates, pengaturan beban kerja yang adil dan merata sangat penting mengingat kompleksitas tugas pelayanan kesehatan yang menuntut ketelitian, kecepatan, dan ketahanan fisik serta mental pegawai.

Pengaruh Pemberian Reward terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,365 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai ini merupakan koefisien terbesar dibandingkan variabel lainnya, yang menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Temuan ini mengindikasikan bahwa pemberian penghargaan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta semangat pegawai dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang merasa dihargai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg (2018) yang menyatakan bahwa penghargaan dan pengakuan merupakan faktor motivator utama dalam meningkatkan kinerja individu. Selain itu, Rivai (2020) menegaskan bahwa sistem reward yang adil dan transparan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal. Temuan ini juga mendukung penelitian Sari (2020) yang menyimpulkan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di sektor pelayanan publik.

Dengan demikian, sistem reward yang tepat dan konsisten perlu menjadi perhatian manajemen Puskesmas Kaliwates sebagai strategi peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Ketersediaan SDM, Beban Kerja, dan Reward terhadap Kinerja Pegawai secara Simultan

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa ketersediaan SDM, beban kerja, dan pemberian reward secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,654 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 65,4% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak dapat ditingkatkan hanya dengan memperhatikan satu faktor saja, melainkan memerlukan pengelolaan SDM yang komprehensif. Ketersediaan SDM yang memadai, beban kerja yang proporsional, serta sistem reward yang adil dan memotivasi akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Priyanto (2021) yang menyatakan bahwa kombinasi antara kecukupan SDM, pengelolaan beban kerja, dan sistem penghargaan yang tepat secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ketersediaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Kaliwates Jember.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, selama beban kerja tersebut dikelola secara proporsional dan sesuai dengan kapasitas pegawai.
3. Pemberian reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan.
4. Ketersediaan SDM, beban kerja, dan pemberian reward secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kontribusi pengaruh sebesar 65,4%.

Saran

1. Bagi Manajemen Puskesmas Kaliwates
Disarankan untuk meningkatkan perencanaan dan pemerataan SDM, mengelola beban kerja secara adil, serta memperbaiki sistem reward agar lebih transparan dan berbasis kinerja.
2. Bagi Pegawai
Diharapkan dapat terus meningkatkan profesionalisme, tanggung jawab, dan kerja sama dalam menjalankan tugas pelayanan kesehatan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau lingkungan kerja guna memperluas model penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abang, Y., Nursiani, S., & Fanggidae, R. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 145–156.
- Aditiawati, E., & Parashakti, R. D. (2023). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 25–38.
- Aprilliana, K. R. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Lembang. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 9(1), 33–45.
- Arif, H. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Arista Auto Prima Pekanbaru. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 5(3), 52–60.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 122–134.
- Geopani, A. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sungai Abang Kecamatan VII Koto Kabupaten Tebo. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 77–86.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (Edisi ke-9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gujarati, D. N. (2003). *Basic econometrics (4th ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (2018). *The motivation to work*. New York: Routledge.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2020). *Profil kesehatan Indonesia tahun 2020*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Lestari, D. (2022). Pengaruh reward terhadap kinerja pegawai sektor kesehatan. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 10(2), 115–124.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Human resource management (9th ed.)*. Ohio: South-Western College Publishing.
- Munandar, A. S. (2018). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory (2nd ed.)*. New York: McGraw-Hill.

- Pratama, R., & Sari, D. P. (2021). Beban kerja dan dampaknya terhadap motivasi tenaga kesehatan. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 12(2), 90–102.
- Priyanto, A. (2021). Pengaruh ketersediaan tenaga kesehatan terhadap kualitas layanan dan kepuasan pasien di Puskesmas Kabupaten Sleman. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Kesehatan*, 9(2), 115–128.
- Rimalivia, N. (2023). Analisis ketersediaan sumber daya manusia di bidang kesehatan: Optimalisasi dan strategi manajemen sumber daya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 11(3), 101–116.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sari, D. P. (2020). Pengaruh reward terhadap motivasi dan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 45–57.
- Sari, D. P. (2021). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada instansi pelayanan publik. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(1), 45–56.
- Sari, R. M. (2020). Pengaruh pemberian reward terhadap motivasi dan kinerja karyawan pada instansi pemerintahan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 75–84.
- Septiawati, D. (2022). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 7(3), 88–97.
- Sikula, A. E. (2000). *Personnel administration and human resources management* (7th ed.). New York, NY: John Wiley & Sons, Inc., hlm. 145–147.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Taber, K. S. (2018). The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education*, 48(6), 1273–1296.
- Tarwaka. (2004). *Ergonomi industri: Dasar-dasar ergonomi dan implementasi di tempat kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Tarwaka. (2019). *Ergonomi industri: Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Tomasoa, R., Muskita, S. M. W., & Kaka, S. R. (2023). Pengaruh ketersediaan SDM dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Sorong. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 7(2), 58–72.
- Wahyuni, S. (2020). Pengaruh ketersediaan tenaga kesehatan terhadap kualitas pelayanan di puskesmas. *Jurnal Administrasi Kesehatan*, 8(1), 55–67.
- Zakariah, M. (2021). Pengaruh pemberian reward terhadap kinerja pegawai dengan tingkat pendidikan sebagai variabel intervening pada Kantor Pengadilan Agama Sungguminasa. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Publik*, 5(1), 12–25.