

**ANALISIS PENINGKATAN KINERJA TENAGA KESEHATAN MELALUI  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)  
DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN SIDRAP**

*Analysis of Health Performance Improvement Through the Development of Human Resources in Dinas Kesehatan, Sidrap District*

Muhammad Nur\*, Syarifuddin Yusuf, Ayu Dwi Putri Rusman

Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Parepare

\*(Email: [mn034582@gmail.com](mailto:mn034582@gmail.com))

**ABSTRAK**

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan memastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerja dan pertumbuhan. Sehubungan dengan pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia, maka salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah masalah kinerja. Kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi. Upaya peningkatan kinerja tenaga kesehatan di Dinas Kesehatan sangat penting karena adanya berbagai aspek yang berhubungan dengan upaya peningkatan pelayanan kesehatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah *observasional* dengan rancangan *deskriptif Analitik* yang dilaksanakan di Dinas Kesehatan Kab. Sidrap dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 85 sampel tenaga kesehatan yang berstatus PNS dan sudah mengikuti pelatihan peningkatan kinerja dengan menggunakan metode *Purposive Sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Studi lanjut ( $p=0,000$ ), Pelatihan ( $p=0,024$ ), dan promosi jabatan ( $p=0,001$ ) berkontribusi terhadap kinerja tenaga kesehatan dalam pengembangan sumber daya manusia di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap. Penelitian ini menyarankan kepada pimpinan untuk memperhatikan studi lanjut stafnya, pelatihan sebaiknya diselenggarakan sesering mungkin agar kinerja tenaga kesehatan dapat ditingkatkan, serta diharapkan kepada kepala dinas memberikan kebijakan promosi jabatan kepada pegawainya yang berprestasi agar dapat memotivasi peningkatan kinerja dalam pengembangan sumber daya manusia di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap.

**Kata kunci:** Kinerja, studi lanjut, pelatihan, promosi jabatan

**ABSTRACT**

*Human resource development aims to ensure that the organization has qualified people to achieve organizational goals to improve performance and growth. In connection with the development and improvement of human resources, one of the factors that must be considered is performance issues. Performance is the quantity and quality of achieving tasks, whether carried out by individuals, groups or organizations. Efforts to improve the performance of health personnel at the Health Office are very important because of various aspects related to efforts to improve health services. The type of research used is observational with analytical descriptive design carried out at the District Health Office and Samples in this study were 85 samples of health workers who were civil servants and had attended performance improvement training using the purposive sampling method. The results of this study indicate that further study ( $p = 0.000$ ), training ( $p = 0.024$ ), and promotion ( $p = 0.001$ ) contribute to the performance of health workers in human resource development at the Sidrap District Health Office. This research suggests leaders to Paying attention to further studies of staff, training should be held as often as possible so that the performance of health workers can be improved, and it is hoped that the head of the service will provide a promotion policy for employees who excel in order to motivate increased performance in human resource development in the Sidrap District Health Office.*

**Keywords :** Performance, advanced study, training, job promotion

## PENDAHULUAN

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2014 tentang tenaga kesehatan bahwa tenaga kesehatan memiliki peranan penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang maksimal kepada masyarakat agar masyarakat mampu untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat sehingga akan terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Hal ini dilakukan sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomi serta sebagai salah satu unsur kesejahteraan umum sebagaimana dimaksud dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (*power*) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi dan salah satu sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia.<sup>1</sup> Ketersediaan dan pemberdayaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam mencapai pembangunan kesehatan, karena pelayanan yang bermutu dan terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat tidak akan terwujud apabila tidak didukung oleh kesiapan sumber daya manusia. Kesiapan sumber daya manusia akan dapat terealisasi jika melalui perencanaan sumber daya manusia yang baik yang

memberikan fokus perhatian pada langkah-langkah yang harus diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan.<sup>2</sup>

Upaya pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) kesehatan merupakan salah satu pilar dalam pelaksanaan reformasi pembangunan kesehatan yang diharapkan dapat lebih dipercepat dan lebih bersinergi antar pusat dan daerah melalui upaya distribusi, pemerataan, dan retensi penyebaran tenaga kesehatan agar tujuan dan sasaran pembangunan kesehatan jangka menengah dan jangka panjang dapat tercapai. Salah satu upaya yang dilakukan untuk merancang terpenuhnya jumlah, mutu, dan persebaran Sumber Daya Manusia (SDM) kesehatan terutama di daerah terpencil, tertinggal, perbatasan, dan daerah kepulauan adalah dengan memperbaiki kualitas perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) kesehatan.<sup>3</sup> Sumber daya manusia kesehatan berhubungan erat dengan masing-masing fungsi suatu organisasi kesehatan dan juga berinteraksi diantara fungsi-fungsi tersebut. Untuk mencapai visi dan misi suatu organisasi diperlukan keterampilan dan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu mendiagnosa permasalahan dan mengintervensi sehingga didapatkan penyelesaian dari setiap permasalahan yang menjadi tugas pokok dan fungsi organisasi. Sumber daya manusia tersebut juga dapat

menjadi ancaman bagi pelaksana kebijakan, strategi, program, dan prosedur suatu kegiatan apabila tidak dikelola dengan baik dan tepat.<sup>4</sup>

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan memastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerja dan pertumbuhan. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memastikan bahwa setiap orang dalam organisasi mempunyai pengetahuan dan keahlian dalam mencapai tingkat kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif. Selain itu perlu pula diperhatikan bahwa dalam upaya pengembangan SDM ini, kinerja individual dan kelompok adalah subyek untuk peningkatan yang berkelanjutan dan bahwa orang-orang dalam organisasi dikembangkan dalam cara yang sesuai untuk memaksimalkan potensi serta promosi mereka.<sup>5</sup>

Sehubungan dengan pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia, maka salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah masalah kinerja. Kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi. Upaya peningkatan kinerja tenaga kesehatan di Dinas Kesehatan sangat penting karena adanya berbagai aspek yang berhubungan dengan upaya peningkatan pelayanan kesehatan.<sup>6</sup> Dinas kesehatan memiliki tugas pokok dan fungsi yaitu sebagai perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan dan pengendalian, pembinaan dan perizinan di bidang kesehatan; pengelola tugas umum dan

ketatausahaan bidang kesehatan; pengelolaan unit pelaksanaan teknis dinas.

Kinerja tenaga kesehatan sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi. Melalui kinerja tenaga kesehatan, diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat. Dengan mengandalkan kemampuan dan keterampilan seseorang termasuk beban kerja, sumber daya dan lingkungan kerja motivasi seseorang sangat berpengaruh pada kinerjanya, motivasi ini dapat dipengaruhi oleh tingkat dan macam kebutuhan seseorang. Menurut Mangkunegara faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja terbagi menjadi dua bagian yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).<sup>7</sup>

Hal lain yang sangat berpengaruh pada kinerja tenaga kesehatan adalah faktor kedisiplinan. Disiplin kerja memberikan pengaruh yang nyata terhadap kinerja, jika disiplin kerja tidak ditingkatkan maka secara langsung akan berdampak pada penurunan kinerja sehingga tujuan akhir dari organisasi tidak tercapai. Disiplin merupakan sikap yang menggambarkan kepatuhan pada suatu aturan atau ketentuan yang berlaku, sehingga dapat meningkatkan produktifitas, efisiensi dan efektifitas kerja. Peningkatan sikap disiplin sangat penting untuk pertumbuhan

organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.<sup>8</sup>

Jumlah tenaga kesehatan di Sulawesi Selatan yang tercatat melalui Profil Kesehatan Kabupaten/Kota pada tahun 2016 sebanyak 27.299 orang pegawai kesehatan dengan proporsi tenaga kesehatan yang terbesar adalah perawat 9.136 orang, bidan 3.713 orang, kemudian medis sebesar 3.581 orang. Sedangkan jumlah tenaga khusus dalam lingkup Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan hingga akhir 2016 berjumlah 530 orang.<sup>9</sup>

Jumlah tenaga kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidenreng Rappang tahun 2018 tercatat sebanyak 119 orang, 91 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 28 orang non Pegawai Negeri Sipil (PNS). Adapun pembagian jabatan untuk PNS: kepala dinas 1 orang, sekretariat 23 orang, bidang kesehatan masyarakat 14 orang, bidang pelayanan kesehatan 14 orang, bidang pencegahan dan pengendalian penyakit 11 orang, bidang sumber daya manusia kesehatan 11 orang, bidang pengendalian penduduk dan KB 9 orang, UPTD gigi dan mulut 2 orang, UPTD laboratorium kesling 3 orang, UPTD laboratorium KESDA 3 orang.<sup>10</sup> Berdasarkan latar belakang tersebut, identifikasi masalah tentang faktor-faktor yang mendukung pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah studi lanjut, pelatihan dan promosi jabatan.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah *observasional* dengan rancangan *deskriptif analitik*, lokasi penelitian ini adalah di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap yang bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang pengembangan tenaga kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap. Penelitian ini akan dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap pada bulan Mei-Juni 2018 dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah 91 orang, kemudian diambil sampel sebanyak 85 sampel untuk dijadikan responden. Analisis yang digunakan adalah analisis univariat dan analisis bivariat dengan uji statistik Chi Square. Data yang dikumpulkan menggunakan bantuan kuisisioner diolah secara komputerisasi SPSS versi 24 untuk menentukan frekuensi dan disajikan dalam bentuk tabel analisis univariat.

Analisis univariat bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian. Bentuk analisis univariat tergantung dari jenis datanya. Untuk data numerik digunakan nilai mean atau rata-rata, median dan standar deviasi. Pada umumnya analisis ini hanya menghasilkan distribusi frekuensi responden berdasarkan: umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan sebagainya.

## HASIL

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan identitas responden

menunjukkan bahwa jumlah responden yang paling banyak terdapat pada umur 30-40 tahun yaitu sebanyak 38 responden (44,7%) sementara jumlah responden yang paling sedikit terdapat pada umur >50 tahun yaitu 16 responden (18,8). Pada jenis kelamin responden yang paling banyak yaitu pada perempuan sebanyak 55 responden (64,7%) dibandingkan dengan laki-laki yaitu hanya 30 responden (35,3%). Berdasarkan karakteristik tingkat pendidikan yang paling banyak yaitu S1 sebanyak 56 responden (65,9%) dan yang paling sedikit yaitu Diploma hanya 3 responden (3,5%). Selain itu, Tabel 1 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja yang paling banyak yaitu 13-18 tahun sebanyak 28 responden (32,9%) sementara yang paling sedikit >30 tahun sebanyak 4 responden (4,7%). Sedangkan berdasarkan kepangkatan yang paling dominan yaitu golongan III D sebanyak 29 responden (34,1%), menyusul golongan III C-III B sebanyak 19 responden (22,4%) dan 15 responden (17,6%), dan yang paling sedikit yaitu IV C hanya 1 responden (1,2%).

Variabel kontribusi studi lanjut dengan kinerja tenaga kesehatan seperti pada Tabel 2 menunjukkan bahwa studi lanjut yang menyatakan baik dengan kinerja baik sebanyak 74 responden (96,1%). Sementara studi lanjut yang menyatakan kurang baik dengan kinerja baik sebanyak 2 responden (2,5%), sedangkan studi lanjut yang menyatakan baik dengan kinerja kurang baik sebanyak 3 responden (3,9%), sementara studi lanjut yang menyatakan kurang baik dengan kinerja kurang baik 6 responden (75,0%). Dengan

hasil analisis uji *chi square* yang menunjukkan bahwa studi lanjut berkontribusi terhadap kinerja tenaga kesehatan dengan nilai  $p=0,000$ .

Kontribusi pelatihan dengan kinerja tenaga kesehatan dari hasil penelitian pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa pelatihan yang menyatakan baik dengan kinerja baik sebanyak 72 responden (92,3%). Sementara pelatihan yang menyatakan baik dengan kinerja kurang baik sebanyak 6 responden (7,7%), sedangkan pelatihan yang menyatakan kurang baik dengan kinerja baik sebanyak 4 responden (57,1%), sementara pelatihan yang menyatakan kurang baik dengan kinerja kurang baik sebanyak 3 responden (42,9%). Dengan hasil analisis *chi square* menunjukkan bahwa pelatihan berkontribusi terhadap kinerja tenaga kesehatan dengan nilai  $p=0,024$ .

Kontribusi promosi jabatan dengan kinerja tenaga kesehatan (Tabel 4) menunjukkan bahwa promosi jabatan yang menyatakan baik dengan kinerja baik sebanyak 74 responden (93,7%). Sementara promosi jabatan yang menyatakan baik dengan kinerja kurang baik sebanyak 5 responden (6,3%), sedangkan promosi jabatan yang menyatakan kurang baik dengan kinerja baik sebanyak 2 responden (33,3%), sementara pelatihan yang menyatakan kurang baik dengan kinerja kurang baik sebanyak 4 responden (66,7%). Dengan hasil analisis *chi square* menunjukkan bahwa promosi jabatan tidak berkontribusi terhadap kinerja tenaga kesehatan dengan nilai  $p=0,001$ .

## PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan 85 kuesioner yang disebarluaskan yang lebih banyak menjadi responden pada umur 30-40 tahun, dimana umur 30-40 tahun merupakan umur dewasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum kemampuan tenaga kesehatan baik, hal ini disebabkan mayoritas tenaga kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap masih berada pada usia dewasa serta memiliki tingkat pendidikan yang masih sesuai dengan standar minimal untuk menjadi tenaga kesehatan yaitu tingkat pendidikan S1. Usia yang masih dewasa sangat memungkinkan tenaga kesehatan dapat bekerja maksimal karena masih memiliki kemampuan fisik dan stamina untuk menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya serta dengan tingkat pendidikan yang minimal diploma menjadi salah satu modal bagi tenaga kesehatan untuk mudah memahami dan mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya.

Mayoritas tenaga kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap memiliki masa kerja yang lumayan lama 13-18 tahun. Masa kerja adalah jangka waktu orang sudah bekerja pada suatu kantor, badan dan sebagainya. Masa kerja seseorang dalam organisasi perlu diketahui karena masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja. Misalnya dikaitkan dengan produktivitas kerja, semakin lama seseorang bekerja semakin tinggi pula produktivitasnya karena ia semakin berpengalaman dan mempunyai keterampilan yang baik dalam menyelesaikan tugasnya yang dipercayakan kepadanya.<sup>11</sup>

Berdasarkan observasi pada saat penelitian studi lanjut dalam peningkatan kinerja tenaga kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap memiliki kontribusi yang tinggi, hal ini dikarenakan studi lanjut dapat meningkatkan serta memotivasi tenaga kesehatan dan berguna untuk penjenjangan karir tenaga kesehatan yang bersangkutan. Hasil penelitian ini studi lanjut tenaga kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap hal ini menunjukkan bahwa studi lanjut berkontribusi terhadap kinerja tenaga kesehatan dengan nilai  $p=0,000$ . pendidikan dapat meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan dan dengan latar belakang pendidikan yang dianggap mampu menjabat suatu jabatan.

Hasibuan (2005:54) menjelaskan bahwa pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. dengan latar belakang pendidikan pula seseorang akan dianggap mampu bersikap baik dalam bekerja. Disamping latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, kondisi kesehatan fisik, umur pegawai dan sebagainya, mempunyai pengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan.<sup>12</sup>

Pelatihan tenaga kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap berkontribusi terhadap kinerja tenaga kesehatan dengan nilai  $p=0,024$ . Hal tersebut disebabkan karena Mayoritas tenaga kesehatan di Dinas

Kesehatan Kabupaten Sidrap memiliki disiplin kerja yang disiplin mereka memiliki tingkat absensi yang baik, ketepatan waktu datang dan pulang kantor sesuai dengan jadwal serta mereka mampu memanfaatkan waktu sebaik mungkin ketika berada di puskesmas. disiplin kerja yang dilaksanakan tenaga kesehatan berdampak pada kinerja tenaga kesehatan yang mampu menyelesaikan tugas dan fungsinya dengan baik. hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tenaga kesehatan dapat membantu stabilitas pegawai dan mendorongnya untuk memberikan jasanya dalam waktu yang lebih lama.

Berdasarkan penuturan responden, ada tiga pelatihan yang telah diikuti yaitu pelatihan *Leadership Training for Manajement* yang bertujuan untuk meningkatkan jiwa kepemimpinan para tenaga kesehatan agar mampu mengemban tanggungjawab dengan baik. Selanjutnya pelatihan berbasis kompetensi, baik *Off the Job* atau pun *On the Job*, dan pelatihan motivasi pelayanan dan peningkatan kinerja yang tentunya merupakan pelatihan yang paling penting dari serangkaian pelatihan yang ada.

Deskripsi tentang kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu tujuan, ukuran dan penilaian. Tujuan akan memberikan arah dan pengaruh bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personal. Walaupun demikian penentuan tujuan tidaklah cukup, sebab itu dibutuhkan ukuran apakah seorang personal telah mencapai kerja yang diharapkan. Olehnya itu kualitas dan kuantitas adalah merupakan standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan

personal, memegang peran yang sangat penting.

Apabila tenaga kesehatan dilatih untuk melaksanakan *promotif from within*, latihan berarti cara kerja dan moral mereka. Langkah ini pada hakekatnya merupakan respon dari kebutuhan emosional yang dimiliki oleh para tenaga kesehatan, kapan dan dimana saja mereka bekerja tenaga kesehatan dapat berkembang lebih pesat dan lebih baik serta bekerja lebih efisien apabila sebelum bekerja mereka menerima latihan dibawah bimbingan dan pengawasan seorang ahli instruktur. Para pegawai harus didik secara sistemis jika mereka diharapkan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Salah satu tugas manajer kepegawaian ialah memilih pekerjaan yang`terbaik untuk setiap tugas.

Promosi jabatan tenaga kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap berkontribusi terhadap kinerja tenaga kesehatan dengan nilai  $p=0,001$ . Hal ini menunjukkan bahwa adanya promosi jabatan tenaga kesehatan lebih giat dalam bekerja dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab, dan atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (*reward system*) atas usaha dan prestasinya di masa lampau. Promosi dapat terjadi tidak hanya bagi mereka yang menduduki jabatan manajerial, akan tetapi juga bagi mereka yang pekerjaannya bersifat teknikal dan non-manajeria.

Pada dasarnya pegawai yang mempunyai keinginan mengalami kenaikan jabatan yang tinggi akan cenderung

mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja dinyatakan sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan dalam organisasi. bahwa promosi jabatan berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan (DPPKA) Kabupaten Kulon Progo.<sup>13</sup>

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Winda Yulyarta Simanjuntak dengan Hasil perhitungan regresi memperlihatkan bahwa  $t$  hitung yang lebih besar dari  $t$  tabel yaitu  $12,242 > 2,003$  dan hasil dari  $Sig$   $0,000 < 0,05$  yang mempunyai makna,  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Artinya Promosi Jabatan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Tribun Pekanbaru.<sup>14</sup>

Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Herman dan Hasanbasri (2008) mengenai “Evaluasi Kebijakan Penempatan Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Sangat Terpencil di Kabupaten Buton” menyimpulkan bahwa kebijakan penempatan tenaga belum berpihak pada Puskesmas sangat terpencil masih bersifat umum dan berorientasi jangka pendek. Sebagian tenaga kesehatan tidak retensi tinggal dan bekerja di Puskesmas

sangat terpencil karena kecilnya penghasilan yang diterima karena tidak adanya insentif

merupakan alasan penting untuk pindah, selain faktor geografis, pengembangan karir dan penghargaan yang tidak jelas.<sup>15</sup>

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan bahwa studi lanjut ( $p=0,000$ ), pelatihan ( $p=0,024$ ), dan promosi ( $p=0,001$ ) berkontribusi terhadap kinerja tenaga kesehatan dalam pengembangan sumber daya manusia di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap. Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian di atas, maka pada bagian ini dikemukakan beberapa saran dan rekomendasi yaitu Peneliti menyarankan studi lanjut perlu dipertahankan supaya kinerja tenaga kesehatan meningkat dalam bidang pengembangan sumber daya manusia di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap. Selain itu, pelatihan sebaiknya diselenggarakan sesering mungkin supaya kinerja tenaga kesehatan dapat dipertahankan dalam bidang pengembangan sumber daya manusia, dan disarankan kepala dinas dapat memberikan kebijakan untuk mengadakan promosi jabatan kepada pegawai yang berprestasi agar dapat memotivasi peningkatan kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Wirawan. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat; 2009.
2. Siagian Sondang P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara; 2012.
3. Departemen Kesehatan RI. Profesionalisme Tenaga Kesehatan. Jakarta : Depkes RI; 2009.
4. Grace A. Salamate, A. J. M. Rattu, J. N. Pangemanan. Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di

- Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Tenggara [jurnal]; 2015 : Vol.4 No.4.
5. Wahyu Tiara. Pengembangan Sumber Daya Pentingnya Dan Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Fakultas Ilmu Sosial Yogyakarta ; 2012. (Diakses tanggal 4 Mei 2018).
  6. Mags B. Studi kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Wotu Kecamatan Wotu Kabupaten Luwu Timur. Jurnal Kesehatan Bung; 2009.
  7. Rahmi T. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Fatima Kabupaten Tana Toraja. Jurnal Manusia dan Kesehatan; 2013.
  8. Wijaya I. Analisis Pengaruh Disiplin waktu terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Palanro Kecamatan Malluettasi Kabupaten Barru. Jurnal Manusia dan Kesehatan; 2015.
  9. Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. Profil Kesehatan Sulawesi Selatan. Makassar : Dinkes Provinsi SulSel; 2016.
  10. Dinas Kesehatan Kabupaten Sidenreng. Data Kepegawaian. Sidrap : Dinkes Sidrap; 2018.
  11. Siagian Sondang P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan XIV : Jakarta. Bumi Aksara; 2007.
  12. Hasibuan. Tujuan Pengembangan Karyawan. 2014. Available at <http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/7860/BAB%20II.pdf?sequence=2&isAllowed=y> (diakses tanggal 4 Mei 2018).
  13. Puji Atmawati. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset (DPPKA) Kabupaten Kulon Progo. Universitas Negeri Yogyakarta. Fakultas Ekonomi; 2013.
  14. Winda Yulyarta Simanjuntak. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Riau Media Grafika/Tribun Pekanbaru. Program Studi Administrasi Bisnis Fisip Universitas Riau; 2015.
  15. Herman, Hasanbasri Mubasysyir. Evaluasi Kebijakan Penempatan Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Sangat Terpencil di Kabupaten Buton. Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan, Universitas Gajah Mada; 2008: 11(3) hal 103-111.
  16. Cristiani Yohana. Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Bagi Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Surakarta. [Skripsi]. Universitas Sebelas Maret Surakarta; 2012. (Diakses pada tanggal 1 Mei 2018).
  17. Mangku Prawira dan Hubas. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Cetakan I Bogor. Jakarta : Ghalia; 2007.
  18. Nidraha Thalizhiduha. Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Raneka Cipta; 2002.

## LAMPIRAN

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Pangkat

<b>Karakteristik Umur (tahun)</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
30-40	38	44,7
41-50	31	36,5
>50	16	18,8
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100,0</b>
<b>Karakteristik Jenis Kelamin</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Laki-Laki	30	35,3
Perempuan	55	64,7
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100,0</b>
<b>Karakteristik Tingkat Pendidikan</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
SLTA	5	5,9
DIPLOMA	3	3,5
S1	56	65,9
S2	21	24,7
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100,0</b>
<b>Karakteristik Masa Kerja (Tahun)</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
7-12	27	31,8
13-18	28	32,9
19-24	10	11,8
25-30	16	18,8
>30	4	4,7
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100,0</b>
<b>Karakteristik Pangkat</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
III A	7	8,2
III B	15	17,6
III C	19	22,4
III D	29	34,1
IV A	10	11,8
IV B	2	2,4
IV C	1	1,2
II D	2	2,4
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100,0</b>
<b>Jenis Kelamin</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Laki-laki	13	14,1
Perempuan	79	85,9
<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>100,0</b>

Tabel 2. Distribusi Tenaga Tesehatan Responden Mengenai Studi Lanjut

Studi Lanjut	Kinerja Tenaga Kesehatan				Total	P
	Baik		Kurang Baik			
	n	%	n	%		
Baik	74	96,1	3	3,9	77	100,0
Kurang Baik	2	25,0	6	75,0	8	100,0
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>89,4</b>	<b>9</b>	<b>10,6</b>	<b>85</b>	<b>100,0</b>

Tabel 3. Kontribusi Pelatihan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Pelatihan	Kinerja Tenaga Kesehatan				Total		P
	Baik		Kurang Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Baik	72	92,3	6	7,7	78	100,0	0,024
Kurang Baik	4	57,1	3	42,9	7	100,0	
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>89,4</b>	<b>9</b>	<b>10,9</b>	<b>85</b>	<b>100,0</b>	

Tabel 4. Kontribusi Promosi Jabatan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Promosi	Kinerja Tenaga Kesehatan				Total		P
	Baik		Kurang Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Baik	74	93,7	5	6,3	79	100,0	0,001
Kurang Baik	2	33,3	4	66,7	6	100,0	
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>89,4</b>	<b>9</b>	<b>10,6</b>	<b>85</b>	<b>100,0</b>	