



Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Sambongpari Kota Tasikmalaya

Eti Rahmawati ¹, Enas ^{2*}, Aini Kusniawati ³

^{1,2,3} Universitas Galuh, Indonesia

enas.email@gmail.com ^{2*}, ainikusniawati60@gmail.com ³

Alamat: Jl. R. E. Martadinata No.150, Mekarjaya, Kec. Ciamis, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat 46274
Korespondensi email: enas.email@gmail.com

ABSTRACT. *The problems faced in this study include (1) How does managerial competence affect employee performance at the Sambongpari Health Center, Tasikmalaya City? (2) What is the effect of motivation on employee performance at the Sambongpari Health Center, Tasikmalaya City? (3) How does managerial competence and motivation affect employee performance at the Sambongpari Health Center, Tasikmalaya City?. This study aims to study, know, and analyze (1) The influence of managerial competence on employee performance at the Sambongpari Health Center, Tasikmalaya City. (2) The effect of motivation on employee performance at the Sambongpari Health Center, Tasikmalaya City. (3) The influence of managerial competence and motivation on employee performance at the Sambongpari Health Center, Tasikmalaya City. The method used in this study is explanatory survey, while the technical data analysis is validity test, reliability test, descriptive statistics, Inductive Statistical Analysis (Inferential) with Multiple Regression. The results of the study inform that (1) Managerial competence has a positive effect on employee performance at the Sambongpari Health Center, Tasikmalaya City. This means that if managerial competence is improved, the performance of employees at the Sambongpari Health Center in Tasikmalaya City will also increase. (2) Motivation has a positive effect on employee performance at the Sambongpari Health Center, Tasikmalaya City. This means that if motivation is increased, the performance of employees at the Sambongpari Health Center in Tasikmalaya City will also increase. (3) Managerial competence and motivation have a positive effect on employee performance at the Sambongpari Health Center, Tasikmalaya City. This means that if managerial competence and motivation are improved, the performance of employees at the Sambongpari Health Center in Tasikmalaya City will also increase.*

Keywords: *Competence, Motivation, Performance, Health Center*

ABSTRAK. Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi (1) Bagaimana pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sambongpari Kota Tasikmalaya? (2) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sambongpari Kota Tasikmalaya? (3) Bagaimana pengaruh kompetensi manajerial dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sambongpari Kota Tasikmalaya?. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari, mengetahui, dan menganalisis (1) Pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sambongpari Kota Tasikmalaya. (2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sambongpari Kota Tasikmalaya. (3) Pengaruh kompetensi manajerial dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sambongpari Kota Tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey explanatory, sedangkan teknis analisis data, yaitu uji validitas, uji reabilitas, statistik deskriptif, Analisis Statistik Induktif (Inferensial) dengan Regresi Berganda (Multiple Regression). Hasil penelitian menginformasikan bahwa (1) Kompetensi manajerial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sambongpari Kota Tasikmalaya. Artinya jika kompetensi manajerial ditingkatkan, maka kinerja pegawai di Puskesmas Sambongpari Kota Tasikmalaya akan meningkat pula. (2) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sambongpari Kota Tasikmalaya. Artinya jika motivasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai di Puskesmas Sambongpari Kota Tasikmalaya akan meningkat pula. (3) Kompetensi manajerial dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sambongpari Kota Tasikmalaya. Artinya jika kompetensi manajerial dan motivasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai di Puskesmas Sambongpari Kota Tasikmalaya akan meningkat pula.

Kata kunci: Kompetensi, Motivasi, Kinerja, Puskesmas

1. PENDAHULUAN

Manusia adalah faktor kunci keberhasilan dari suatu pembangunan. Untuk menciptakan manusia yang berkualitas diperlukan suatu derajat kesehatan manusia yang

Received: April 02, 2024; Revised: April 12, 2024; Accepted: April 29, 2025; Published: April 30, 2024

prima sehingga dalam hal ini mutlak diperlukan pembangunan kesehatan. Untuk mendukung pencapaian pembangunan kesehatan pemerintah telah menyediakan beberapa sarana/fasilitas kesehatan beserta tenaga kesehatannya. Salah satu fasilitas kesehatan yang banyak dimanfaatkan masyarakat adalah Puskesmas. Sebagai ujung tombak pelayanan dan pembangunan kesehatan di Indonesia maka Puskesmas perlu mendapatkan perhatian terutama berkaitan dengan mutu pelayanan kesehatan Puskesmas sehingga dalam hal ini Puskesmas terlebih pada Puskesmas yang dilengkapi dengan unit rawat inap dituntut untuk selalu meningkatkan keprofesionalan dari para pegawainya serta meningkatkan fasilitas/sarana kesehatannya untuk memberikan kepuasan kepada masyarakat pengguna jasa layanan kesehatan.

Puskesmas merupakan unit organisasi pelayanan kesehatan terdepan yang mempunyai visi sebagai pusat pengembangan pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan terpadu untuk masyarakat yang tinggal di suatu wilayah kerja tertentu. Puskesmas sebagai salah satu organisasi fungsional pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang memberikan pelayanan promotif (peningkatan), preventif (pencegahan), kuratif (pengobatan), dan rehabilitatif (pemulihan kesehatan).

Pelaksanaan manajemen yaitu merupakan hal penting yang menentukan dalam mencapai tujuan yang efisien dan efektif dari tujuan Puskesmas. Dapat dikatakan juga bahwa kurangnya pengetahuan para Kepala Puskesmas dan rendahnya disiplin/etos kerja staff, menjadikan unsur manajemen ini tidak berjalan. Tentu hal ini menghambat kinerja.

Setidaknya ada dua faktor potensial yang mempengaruhi kinerja yakni kompetensi manajerial dan motivasi. Seperti yang diutarakan Simanjuntak (2015 : 10), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu kompetensi individu yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen. Selain itu, Donnelly, Gibson and Invancevich (2016 : 286) dalam model *partner-lawyer* mengemukakan bahwa kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor; (a) harapan mengenai imbalan; (b) dorongan; (c) kemampuan; kebutuhan dan sifat; (d) persepsi terhadap tugas; (e) imbalan internal dan eksternal; (f) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Dengan demikian, kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: (1) kemampuan, (2) keinginan dan (3) lingkungan.

Sarana dan prasarana di puskesmas di Indonesia terkesan tidak diperhatikan oleh pemerintah dengan alasan wilayah geografis yang sulit untuk dijangkau, sehingga sarana dan prasarana yang ada di dalam Puskesmas sangat terbatas, baik berupa alat medis

maupun obat-obatan. Hal ini terjadi akibat dari sumber keuangan yang dimiliki Puskesmas terbatas sehingga mutu pelayanan puskesmas pun menjadi rendah karena tidak sesuai dengan standart kesehatan, selain itu jumlah tenaga medis yang sangat sedikit mengakibatkan ketidakmampuannya melaksanakan program dari Dinas Kesehatan.

Hal yang sama pun terjadi di puskesmas Sambongpari Kota Tasikmalaya, secara administratif wilayah kerja Puskesmas Sambongpari terbagi 3 kelurahan yaitu Kelurahan Sambongpari terdiri dari 8 RW dan 27 RT, Kelurahan Sambongjaya terdiri dari 12 RW dan 61 RT, dan Kelurahan Linggajaya terdiri dari 14 RW dan 66 RT.

Berikut adalah tabel indikator capaian kinerja yang ada di Puskesmas Sambongpari Kota Tasikmalaya.

Tabel 1. Indikator Capaian Kinerja Puskesmas Sambongpari

No	Program	Target (%)	Pencapaian (%)	Masalah
1.	Promkes - PHBS - Dana Sehat - Pos UKK - Saka Bakti Husada	80	79,4	1. Indikator ASI eksklusif tidak tercapai 2. Indikator merokok dalam rumah (-) 3. Indikator jamban tidak tercapai 4. Indikator CTPS tidak tercapai 5. Belum tercapainya pembinaan SBH
2.	Kesling - Akses sarana air bersih belum sesuai target - IS Tempat pengelolaan makanan belum sesuai target - Pengawasan tempat pembuangan sampah belum sesuai target - Penyuluhan dan pembinaan dalam upaya peningkatan perbaikan lingkungan pemukiman belum sesuai target - TTU yang memenuhi syarat kesehatan belum sesuai target	100 100 100	80,64 80 80	- Kesadaran masyarakat masih kurang
3.	Kesga dan KIA - Kesehatan Maternal dan Neonatal belum sesuai target - Upaya Kesehatan Balita dan Anak Pra Sekolah belum sesuai target			- Persepsi bidan desa yang masih salah tentang deteksi tumbuh kembang balita dan pra sekolah. - Pencatatan dan pelaporan ditingkat desa yang tidak lengkap
No	Program	Target (%)	Pencapaian (%)	Masalah

4.	P2M TBC - CDR - Konversi - kesembuhan	70 80 85	26,82 81,81 76,92	- masyarakat enggan memeriksakan dahaknya ke Puskesmas - kurangnya kepedulian masyarakat terhadap kebersihan lingkungan hidup
5.	Gizi - D/S	85	69,6	- Kurangnya pengetahuan ibu dan pola asuh ibu - Faktor ekonomi
6.	Pengobatan dan pemulihan kesehatan - Tingginya angka kasus gigi kronis (caries dan penyakit pulpa)		1529 Kunjungan	- Peralatan kurang lengkap - Bahan/obat untuk perawatan gigi tidak tersedia - Peralatan untuk penambalan gigi kurang lengkap sehingga rasio tambal dan pencabutan gigi lebih sedikit. - Penambalan banyak yang dirujuk. Skeling tidak bisa dilayani karena tidak ada skater elektrik. Skeling manual tidak lagi diminati pasien.

Melihat hasil capaian dari indikator kinerja diatas, maka dapat disimpulkan pencapaian indikator kinerja belum tercapai secara maksimal, karena ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah faktor sumber daya manusia yang masih rendah, kemampuan manajerial pegawai dirasa masih kurang, sehingga pelayanan masih bersifat parsial dan tidak menyertakan proses evaluasi secara menyeluruh, selain itu peran serta masyarakat juga harus mendapatkan perlakuan khusus yang memerlukan kemampuan manajerial dari pegawai.

Mengingat dalam proses layanan terdapat unsur Plan (Merencanakan pelayanan Puskesmas) – Do (Melakukan Pelayanan Kesehatan) – Check (Melakukan kontrol terhadap pelayanan di puskesmas) – Act (Melakukan perbaikan jika terjadi suatu kesalahan) maka pegawai harus mempunyai kompetensi manajerial.

Selain itu juga motivasi dari pegawai masih berada pada kategori rendah, hal ini dikarenakan kurangnya sarana dan prasarana yang memadai, dan faktor kesejahteraan pegawai. Kedua faktor tadi sangat mempengaruhi kinerja dari pegawai yang bersangkutan.

2. METODE

Mengacu kepada karakteristik penelitian, Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory*. Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2014:17) “metode *survey explanatory* yaitu metodologi penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari

populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Desain/ penelitian yang akan digunakan dalam penyusunan tesis ini adalah desain penelitian kuantitatif yaitu desain yang dilakukan pada empirik tidak secara mendalam melainkan meluas, untuk memperoleh pengetahuan ilmiah yang bersifat abstrak, general dan universal (Rusidi dan Enas, 2011:27).

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Manajerial terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kompetensi manajerial (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui $t_{hitung} 3,550 > t_{tabel} 2,048$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya jika kompetensi manajerial ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Siagian (2016:63) yang menyatakan bahwa “Manajerial *skill* adalah keahlian menggerakkan orang lain untuk bekerja dengan baik.” Kompetensi atau kemampuan manajerial adalah kemampuan untuk menggerakkan orang lain dalam memanfaatkan sumber-sumber yang ada dalam mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Ukuran seberapa efisien dan efektifnya seorang manajer adalah seberapa baik dia menetapkan rencana dalam mencapai tujuan yang memadai, kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci keberhasilan organisasi. Dengan demikian bahwa kompetensi manajerial yang baik akan mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi manajerial maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Dan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Anita Mayasari, Johansyah, Usfandi Haryaka (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi Manajerial Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Instansi Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh positif antara kompetensi manajerial dengan kinerja pegawai sebesar 12,2% terhadap kinerja pegawai, (2) ada pengaruh positif antara motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai, (3) ada pengaruh positif antara kompetensi manajerial dan motivasi kerja pegawai secara bersama - sama dengan kinerja pegawai.

Kompetensi manajerial sangat berkaitan erat dengan manajemen kepemimpinan yang efektif, karena sebenarnya manajemen pada hakekatnya adalah masalah interaksi antara manusia baik secara vertikal maupun horizontal oleh karena itu kepemimpinan dapat dikatakan sebagai perilaku memotivasi orang lain untuk bekerja kearah pencapaian

tujuan tertentu. Kepemimpinan yang baik seharusnya dimiliki dan diterapkan oleh semua jenjang organisasi agar bawahannya dapat bekerja dengan baik dan memiliki semangat yang tinggi untuk kepentingan organisasi.

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan kompetensi manajerial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika kompetensi manajerial ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui $t_{hitung} 5,270 > t_{tabel} 2,048$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya jika motivasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2012:141) yang berpendapat bahwa “Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal”. Selanjutnya McClelland (dalam Mangkunegara, 2013:68) menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja, karena pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memilih motivasi berprestasi yang tinggi”

Dan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Anita Mayasari, Johansyah, Usfandi Haryaka (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi Manajerial Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Instansi Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh positif antara kompetensi manajerial dengan kinerja pegawai sebesar 12,2% terhadap kinerja pegawai, (2) ada pengaruh positif antara motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai, (3) ada pengaruh positif antara kompetensi manajerial dan motivasi kerja pegawai secara bersama - sama dengan kinerja pegawai.

Dalam motivasi, terdapat tiga poin penting yaitu hubungan antara kebutuhan, dorongan dan tujuan. Kebutuhan muncul karena adanya sesuatu yang kurang dirasakan oleh manusia, baik fisiologis maupun psikologis. Dorongan merupakan arahan untuk memenuhi kebutuhan tadi, sedangkan tujuan adalah akhir dari satu siklus motivasi. Dengan kata lain, manusia akan termotivasi untuk bergerak atau beraktivitas apabila dirasakan adanya pemenuhan kebutuhan dari aktivitas yang dilakukan, atau aktivitas yang dilakukan akan memberikan kepuasan dan pemenuhan terhadap kebutuhan yang dirasakan.

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika motivasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kompetensi manajerial (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui $F_{hitung} 57,373 > F_{tabel} 3,34$ dengan signifikansi 0,000. Artinya jika kompetensi manajerial dan motivasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Penelitian ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2013:67) bahwa: Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Kemampuan berkaitan dengan potensi dan kemampuan reality (knowledge dan *skill*) sedangkan motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Selanjutnya Sutermeister dalam Priansa (2016:270) menyatakan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial serta kebutuhan egoistik.” Spencer and Spencer dalam Dharma (2013:111) merumuskan kompetensi untuk masing-masing bidang pekerjaan, misalnya *technician and professional, sales people, helping and humanservice worker, manager dan entrepreneur*. Dalam penelitian ini yang digunakan adalah kompetensi *manager/ managerial competency*.

Dan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Anita Mayasari, Johansyah, Usfandi Haryaka (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi Manajerial Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Instansi Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh positif antara kompetensi manajerial dengan kinerja pegawai sebesar 12,2% terhadap kinerja pegawai, (2) ada pengaruh positif antara motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai, (3) ada pengaruh positif antara kompetensi manajerial dan motivasi kerja pegawai secara bersama - sama dengan kinerja pegawai.

Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada di dalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya

masih suka dan melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik.

Miner (dalam Sutrisno, 2015 :170), “Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya”. Selanjutnya Miner (dalam Sutrisno, 2015: 172) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu kualitas yang dihasilkan, kuantitas yang dihasilkan, waktu kerja, dan kerjasama.

Spencer & Spencer dalam Dharma (2013:112) menyatakan bahwa “Kompetensi manajerial merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang”. Selanjutnya Spencer & Spencer dalam Dharma (2013:112) menyatakan bahwa indikator kompetensi manajerial terdiri dari mengembangkan orang lain (*developing others*), kemampuan mengarahkan/memberikan perintah (*directiviness*), kerja sama kelompok (*team work*), memimpin kelompok (*team leadership*).

Sutrisno (2017:109) menyatakan bahwa : “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu”. Alderfer dalam Sutrisno (2017:135) menyatakan bahwa terdapat tiga macam kebutuhan dalam teori ini, yaitu *existence* (keberadaan), *relatedness* (kekerabatan) dan *growth* (pertumbuhan).

Dengan demikian kompetensi manajerial dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika kompetensi manajerial dan motivasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

4. SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Kompetensi manajerial di Puskesmas Sambongpari Kota Tasikmalaya adalah tinggi. Dengan nilai tertinggi pada indikator mengembangkan orang lain dan nilai terendah pada indikator memimpin kelompok. Kompetensi manajerial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sambongpari Kota Tasikmalaya. Artinya jika kompetensi manajerial ditingkatkan, maka kinerja pegawai di Puskesmas Sambongpari Kota Tasikmalaya akan meningkat pula.
- b. Motivasi di Puskesmas Sambongpari Kota Tasikmalaya adalah sangat tinggi. Dengan nilai tertinggi pada indikator *existence* (keberadaan) dan nilai terendah pada indikator *growth* (pertumbuhan). Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di

Puskesmas Sambongpari Kota Tasikmalaya. Artinya jika motivasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai di Puskesmas Sambongpari Kota Tasikmalaya akan meningkat pula.

- c. Kinerja pegawai di Puskesmas Sambongpari Kota Tasikmalaya adalah tinggi. Dengan nilai tertinggi pada indikator kualitas yang dihasilkan dan nilai terendah pada indikator kuantitas yang dihasilkan. Kompetensi manajerial dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sambongpari Kota Tasikmalaya. Artinya jika kompetensi manajerial dan motivasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai di Puskesmas Sambongpari Kota Tasikmalaya akan meningkat pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Baharun, H., Enas, E., & Noviana, R. L. (2022). Quality improvement as a strategy to build pesantren's brand credibility. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(1), 529–538. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i1.1583>
- Budianto, A., Bastaman, I. D., & Herman, F. (2020). Promotion mix, individual internal environment, and purchase decision making in minimarket. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 21(1).
- Darna, N., Faridah, E., Lestari, M. N., & Tinia, A. G. (2024). Talent management in facing the demand of environmental changes: A study in Galuh University. *Sosiohumaniora*, 26(1), 79–85. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v26i1.47161>
- Dharma, S. (2013). *Manajemen kinerja: Falsafah, teori, dan penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Donnelly, J. H., Gibson, J. L., & Ivancevich, J. M. (2016). *Organisasi, perilaku, struktur, proses* (Jilid I, Edisi VIII). Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mayasari, A., Johansyah, & Haryaka, U. (2018). Pengaruh kompetensi manajerial dan motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di instansi Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur. *Seminar Nasional Administrasi dan Manajemen Pendidikan 2018*.
- Mulyatini, N., Herlina, E., Akbar, D. S., & Prabowo, F. H. E. (2023). Analisis potensi pembentukan kawasan industri hasil tembakau dalam perspektif ekonomi. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(1), 334. <https://doi.org/10.29210/020231920>

- Mulyatini, N., Herlina, E., Faridah, E., & Rozak, D. A. (1860). Human capital management model: A perspective of internal supervision in Indonesia. *Talent Development & Excellence*, 12(1), 1860–1868. <http://www.iratde.com>
- Nuryani, L. K., Enas, E., Herman, M., Wahyudi, E., & Dianawati, L. (2022). Teachers' perceptions of academic supervision in a pandemic era; Phenomenological review. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 679–692. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i3.3646>
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rusidi, & Enas. (2001). *Metode penelitian: Elaborasi pedoman penulisan skripsi, tesis, dan disertasi*. Bandung: Dewa Ruchi.
- Sari, P., Muzaki, I. S., Mulyatini, N., Faridah, E., & Prawiranegara, B. (2019). Local own revenue, decentralization, and local financial independence. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(3), 250. <https://doi.org/10.25124/jmi.v19i3.2413>
- Siagian, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian administrasi*. Bandung: Alfabeta.