

Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di UPT Puskesmas Waigete Kabupaten Sikka

Yohana Ludvina Wego¹, Yustina Olivia Da Silva², Margaretha Yulianti³
^{1,2,3}Universitas Nusa Nipa

Email: nonav9743@gmail.com

Corresponding Author: nonav9743@gmail.com

Published: September , 2026

ABSTRAK

Latar belakang penelitian ini adalah masih adanya kendala dalam peningkatan kinerja tenaga kesehatan di UPT Puskesmas Waigete Kabupaten Sikka. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh kemampuan kerja tenaga kesehatan yang perlu ditingkatkan serta penempatan kerja yang belum sepenuhnya sesuai dengan kompetensi. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran Kemampuan Kerja, Penempatan Kerja, dan Kinerja Tenaga Kesehatan; (2) menganalisis pengaruh Kemampuan Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga Kesehatan UPT Puskesmas Waigete Kabupaten Sikka. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui Uji F dan Uji t. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Kinerja Tenaga Kesehatan berada dalam kriteria baik, variabel Kemampuan Kerja berada dalam kriteria baik, selanjutnya variabel Penempatan Kerja berada dalam kriteria baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kemampuan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan. Selanjutnya variabel Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kemampuan Kerja dan Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan dengan nilai F hitung 19,162.

Kata Kunci: *Kemampuan Kerja, Penempatan Kerja, Kinerja Tenaga Kesehatan*

ABSTRACT

This study is motivated by persistent challenges in improving the performance of healthcare workers at the Waigete Community Health Center (UPT Puskesmas Waigete) in Sikka Regency. This situation is influenced by the need to enhance healthcare workers' work capabilities and the fact that job placements do not fully align with their competencies. The study aims to: (1) describe the work capabilities, job placements, and performance of the healthcare workers; and (2) analyze the influence of work capabilities and job placements on healthcare worker performance, both partially and simultaneously. The study population consists of healthcare workers at the Waigete Community Health Center, Sikka Regency, with a sample size of 50 individuals selected using purposive sampling. Data were collected via questionnaires and analyzed using descriptive methods and inferential statistics (specifically, multiple linear regression). Hypothesis testing was conducted using the F-test and t-test. Descriptive analysis results indicate that the variables of healthcare worker performance, work capability, and job placement all fall within the "good" category. The t-test results show that, partially, the work capability variable does not have a significant effect on healthcare worker performance, whereas the job placement variable has a positive and significant effect. The F-test results indicate that the work capability and job placement variables simultaneously have a significant effect on healthcare worker performance, with a calculated F-value of 19.162.

Keywords: *Work Capability, Job Placement, Healthcare Worker Performance*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Kesehatan merupakan salah satu faktor penting bagi kehidupan manusia karena dengan kondisi sehat, manusia bisa beraktivitas dengan nyaman dan banyak berbuat kebaikan dengan memberi manfaat kepada sesama. Sementara manusia adalah makhluk yang kompleks yang terdiri atas unsur fisik, psikis, sosial dan spiritual. Maka manakala seseorang mengalami sakit tentunya harus dilakukan pemeriksaan dan penyembuhan secara menyeluruh.

Kesehatan merupakan hak asasi dari setiap insan manusia. Selain itu, sebagai salah satu komponen kesejahteraan, kesehatan harus diwujudkan bagi seluruh lapisan masyarakat sesuai dengan cita-cita bangsa Indonesia sebagaimana tertuang dalam Pancasila dan UUD 1945, khususnya Pasal 28H ayat (1) dan (3), serta Pasal 34 ayat (3), menegaskan hak setiap warga negara untuk mendapatkan pelayanan kesehatan dan kewajiban negara untuk menyediakannya.

Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, diperlukan peningkatan dan pemerataan pelayanan kesehatan sehingga meningkatkan akses masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, dan terjangkau. Puskesmas sebagai salah satu jenis pelayanan kesehatan tingkat pertama yang memiliki peranan penting dalam sistem kesehatan nasional khususnya subsistem upaya kesehatan.

Puskesmas telah berkembang dalam penyelenggaraan upaya kesehatan perorangan menangani kondisi gawat darurat dimana puskesmas memberikan pelayanan gawat darurat level I (Mubarak & Chayatin, 2009). Puskesmas merupakan garda terdepan dalam penanggung jawab dan penyelenggara kesehatan di tengah masyarakat, serta menjadi pusat komunikasi masyarakat untuk pembaharuan di bidang kesehatan maupun dalam kondisi sosial masyarakat setempat.

Puskesmas merupakan salah satu instansi pemerintah yang berperan penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, yang dimana puskesmas dituntut untuk meningkatkan kualitas kinerja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan kebutuhan masyarakat pemerintah juga menyediakan puskesmas disetiap kecamatan kota, salah satunya adalah Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di UPT Puskesmas Waigete yang beralamat di Desa Egon, Kecamatan Waigete.

UPT (Unit Pelayanan Terpadu) Puskesmas Waigete merupakan badan organisasi yang dibentuk pemerintah daerah dan bergerak dalam bidang pelayanan jasa kesehatan dan pusat pelayanan pertama yang terletak di Kecamatan Waigete. UPT Puskesmas Waigete merupakan salah satu unit pelaksana teknis di bawah Dinas Kesehatan Kabupaten Sikka, Nusa Tenggara Timur. Puskesmas ini berperan penting dalam menyediakan layanan kesehatan dasar bagi masyarakat di wilayah Kecamatan Waigete dan sekitarnya. Dengan letaknya yang strategis, Puskesmas Waigete menjadi pusat rujukan pertama bagi masyarakat yang membutuhkan pelayanan medis.

Keberhasilan pelayanan kesehatan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung, salah satunya adalah sumber daya manusia. Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia memegang peranan penting sehingga dibutuhkan manajemen yang baik guna mendukung tercapainya tujuan organisasi (Ratnasari, 2012).

Dessler (2008:5) menyatakan manajemen sumber daya manusia yaitu proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. Sedangkan menurut Sunyoto (2012:2) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat dirumuskan pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan bersama. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan suatu organisasi atau perusahaan tergantung dari bagaimana sumber daya yang dimilikinya.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007). Hasibuan (2001:34) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang mereka terima.

Pentingnya kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Waigete tidak bisa diabaikan karena berpengaruh langsung terhadap mutu pelayanan kesehatan yang diterima masyarakat. Pegawai yang memiliki kemampuan bekerja dengan baik akan membantu setiap program kesehatan berjalan lancar dan sesuai harapan. Pelayanan kesehatan yang cepat, tepat, dan ramah hanya bisa terwujud jika pegawai saling bekerja sama dengan penuh kepercayaan. Hubungan yang baik di antara pegawai akan menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga mendorong semangat untuk melayani masyarakat. Ketika pegawai dapat saling mendukung dan memahami satu sama lain, berbagai masalah dalam pekerjaan bisa diatasi dengan lebih mudah.

Pemahaman yang jelas terhadap tugas dan tanggung jawab juga menjadi landasan agar setiap pegawai mampu menjalankan pekerjaannya secara optimal. Selain itu, jika setiap pegawai memiliki semangat kerja yang sama dan tujuan yang jelas, kualitas pelayanan kesehatan akan meningkat. Sikap terbuka dalam berinteraksi sesama pegawai meminimalkan kesalahpahaman dan membantu membangun kerja sama yang solid. Hal ini sangat diperlukan agar target-target kesehatan di wilayah kerja Puskesmas Waigete tercapai dengan baik. Dengan begitu, kinerja pegawai yang baik berperan penting dalam meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap layanan kesehatan pemerintah.

Hasibuan (2013:56) mengemukakan beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja, yaitu Kuantitas kerja, kualitas, kerjasama, pemanfaatan waktu. Berdasarkan indikator tersebut, selanjutnya untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai Kinerja pegawai UPT Puskesmas Waigete maka dilakukan prasurvei dengan menyebarkan kuesioner sementara kepada 15 Pegawai.

Hasil prasurvei diperoleh data seperti terlihat seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1. Hasil Pra-Survey Kinerja Pegawai Puskesmas Waigete

No	Indikator	No Item	% Skor Total	Kriteria
1	Kuantitas kerja	1-2	75,56	Baik
2	Kualitas kerja	3-4	68,44	Baik
3	Kerjasama	5-6	66,67	Baik
4	Pemanfaatan waktu	7-8	73,78	Baik
% Skor Total & Katagori Variabel			71,11	Baik
% Masalah Kinerja Pegawai (Gap)			28,89	

Sumber : Hasil data kuesioner pra-survey 2025

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Waigete belum maksimal. Hal tersebut terlihat dari persentase skor total kinerja pegawai sebesar 71,11 Dengan melihat hasil ini maka terdapat gap sebesar 28,89 yang menjadi permasalahan kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Waigete.

Selanjutnya variabel kinerja pegawai UPT Puskesmas Waigete terdiri dari empat indikator dimana terdapat dua indikator berada di bawah rata-rata yaitu Kualitas kerja 68,44% dan Kerjasama 66,67%. Hasil ini sesuai dengan hasil wawancara dengan kepala puskesmas menunjukkan ada beberapa pegawai yang belum bisa bersosialisasi dengan lingkungan kerjanya baik sesama pegawai maupun kepada atasannya dikarenakan komunikasi efektif belum dijalankan. Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa ada beberapa pegawai belum mampu menghasilkan pekerjaannya dengan mencapai tingkat ketepatan dan keakuratan yang tinggi.

Permasalahan kinerja pegawai tidak terjadi dengan sendirinya tetapi ditentukan oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini, faktor pertama yang sangat menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai adalah Kemampuan kerja. Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 1999).

Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan pegawai di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Yusuf dan Jumarni (2024) Pengaruh Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam

kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Selain Kemampuan Kerja, faktor lain yang sangat menentukan kinerja pegawai adalah Penempatan Kerja. Menurut Rivai dan Sagala dalam Priansa (2016:124) Penempatan adalah mengolokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada karyawan baru.

Menurut Hadiwiryono Dalam Priansa (2016:124) menyatakan bahwa penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus penempatan kerja untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di UPT Puskesmas Waigete, menunjukkan bahwa sebagian pegawai masih kurang memahami tujuan dan prioritas pelayanan kesehatan di puskesmas. Misalnya, beberapa pegawai kurang menempatkan keselamatan dan kenyamanan pasien sebagai prioritas utama, sehingga pelayanan menjadi kurang optimal. Selain kurangnya pemahaman visi dan misi puskesmas serta minimnya sosialisasi mengenai nilai-nilai organisasi menyebabkan orientasi kerja pegawai tidak sejalan dengan arah organisasi. Situasi ini berpotensi menurunkan motivasi kerja dan menghambat pencapaian target pelayanan kesehatan yang telah ditetapkan pada UPT Puskesmas Waigete.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan kuantitatif adalah teknik pengolahan data dengan menggunakan angka-angka yang diklasifikasikan, dibandingkan, dan dihitung menggunakan rumus-rumus yang relevan.

Menurut Sugiyono (2012:20) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2012:20) deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti baik melalui atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis serta kesimpulan yang berlaku umum.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS.26, dapat ditunjukkan pada tabel 4.23 berikut ini : Uji Hipotesis secara parsial (Uji t)

Tabel 2 Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
11	(Constant)	14,626	5,083		2,878	,006
	X1	,043	,166	,044	,257	,798
	X2	1,157	,308	,636	3,753	,000

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan analisis data pada tabel 2, uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut:

1. Variabel kemampuan kerja (X_1):

- Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dengan nilai signifikan sebesar 0,798. Nilai signifikansi lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05),
- Menentukan t_{tabel}

Pada penelitian ini digunakan *level of significant* $\alpha = 0,05$. dengan *level of significant* $\alpha = 0,05$ diperoleh t tabel sebagai berikut :

$$t_{tabel} = t (\alpha/2 ; n-k)$$

$$= t (0,05/2 ; 50-2)$$

$$= t (0,025 ; 48)$$

di dapatkan t_{tabel} sebesar 2,01

- Kriteria pengujian :

a. Jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima

b. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak

Hasil penelitian adalah $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ $0,257 < 2,01$, maka keputusannya adalah menolak hipotesis alternatif (H_a) dan menerima hipotesis nol (H_0), bahwa secara parsial variabel kemampuan kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

2. Variabel penempatan kerja (X_2)

- Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05),

- Menentukan t_{tabel}

Pada penelitian ini digunakan *level of significant* $\alpha = 0,05$. dengan *level of significant* $\alpha = 0,05$ diperoleh t tabel sebagai berikut :

$$t_{\text{tabel}} = t (a/2 ; n-k)$$

$$= t (0,05/2 ; 50-2)$$

$$= t (0,025 ; 48)$$

di dapatkan t_{tabel} sebesar 2,01

- Kriteria pengujian :

a. Jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima

b. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak

Hasil penelitian adalah $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ $3,753 > 2,01$, maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0), bahwa secara parsial variabel penempatan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis dengan menggunakan program *SPSS.26*, didapatkan hasil R^2 yang ditunjukkan pada tabel 4.24 berikut ini :

Tabel 4.1 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,670 ^a	,449	,426	6,45079

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.24 di atas terlihat bahwa hubungan antara variabel bebas dengan kinerja (Y) adalah sebagai berikut: nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,670, nilai ini terletak antara Interval koefisien 0,60-0,799 sehingga tingkat hubungan antara variabel bebas dengan kinerja (Y) diinterpretasikan “Kuat”.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Widyandari (2022) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Kurniawati & Mujanah (2021) kemampuan kerja adalah keahlian yang diperoleh seseorang untuk melakukan tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, keandalan, serta waktu.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dengan nilai signifikan sebesar 0,798. Nilai signifikansi lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ $0,257 < 2,01$, maka keputusannya adalah menolak hipotesis alternatif (H_a) dan menerima hipotesis nol (H_0), bahwa secara parsial variabel kemampuan kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Secara parsial, variabel kemampuan kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) Pegawai pada UPT Puskesmas Waigete. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan kerja

pegawai belum mampu meningkatkan kinerja secara nyata berdasarkan hasil analisis statistik. Artinya, meskipun pegawai memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang memadai, kemampuan tersebut belum menjadi faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai di UPT Puskesmas Waigete.

Menurut Robbins dan Judge (2022), kemampuan kerja merupakan kapasitas individu yang mencakup kemampuan intelektual dan kemampuan fisik untuk melaksanakan pekerjaan. Kemampuan kerja akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja apabila didukung oleh motivasi, kesempatan untuk mengembangkan kompetensi, lingkungan kerja yang kondusif, kepemimpinan yang efektif, serta sistem organisasi yang mampu memfasilitasi pegawai dalam mengoptimalkan potensinya. Oleh karena itu, kemampuan kerja bukan satu-satunya faktor yang menentukan kinerja pegawai.

Tidak signifikannya pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Waigete dapat dijelaskan karena sebagian besar pegawai memiliki tingkat pendidikan, pengalaman kerja, serta kompetensi yang relatif homogen sesuai standar yang ditetapkan bagi tenaga kesehatan. Kondisi tersebut menyebabkan variasi kemampuan kerja antarpegawai menjadi relatif kecil sehingga secara statistik tidak mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai.

Selain itu, aktivitas pelayanan kesehatan di UPT Puskesmas Waigete telah diatur melalui Standar Operasional Prosedur (SOP) yang baku. Pegawai menjalankan tugas berdasarkan prosedur yang sama sehingga hasil pekerjaan lebih banyak dipengaruhi oleh kepatuhan terhadap SOP, kerja sama tim, koordinasi antarprofesi, serta dukungan organisasi dibandingkan oleh kemampuan individu semata. Dalam organisasi pelayanan kesehatan, keberhasilan pelayanan merupakan hasil kolaborasi berbagai tenaga kesehatan sehingga kemampuan individu tidak selalu berpengaruh langsung terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini juga mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, komunikasi, beban kerja, serta ketersediaan sarana dan prasarana. Meskipun pegawai memiliki kemampuan yang tinggi, keterbatasan fasilitas pelayanan kesehatan, tingginya beban kerja, maupun kurang optimalnya dukungan organisasi dapat menyebabkan kemampuan tersebut belum mampu diwujudkan menjadi kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Pfeiffer (1996) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan individu dalam melaksanakan pekerjaan sehingga semakin tinggi kemampuan yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Teori tersebut menegaskan bahwa kemampuan kerja menjadi modal utama dalam mencapai produktivitas organisasi.

Temuan penelitian ini juga berbeda dengan hasil penelitian Nuariningsih dan Widiastini (2020) yang menemukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa peningkatan kemampuan melalui pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan penguasaan keterampilan akan meningkatkan efektivitas penyelesaian pekerjaan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian ini diduga disebabkan oleh adanya perbedaan karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, budaya organisasi, serta kondisi lingkungan kerja. Pada penelitian Nuariningsih dan Widiastini (2020), kemampuan kerja masih menjadi faktor pembeda antarpegawai sehingga mampu meningkatkan kinerja, sedangkan pada UPT Puskesmas Waigete kemampuan pegawai telah relatif merata sehingga tidak lagi menjadi faktor yang membedakan tingkat kinerja.

Sebaliknya, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novitasari (2018) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa kemampuan kerja yang dimiliki pegawai belum tentu mampu meningkatkan kinerja apabila tidak didukung oleh faktor-faktor lain, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, sistem penghargaan, maupun dukungan organisasi. Dengan kata lain, kemampuan kerja hanya menjadi potensi dasar yang harus didukung oleh kondisi organisasi agar dapat diwujudkan menjadi kinerja yang optimal.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja bukan merupakan faktor dominan yang menentukan kinerja Pegawai UPT Puskesmas Waigete. Kemampuan kerja yang dimiliki pegawai telah memenuhi standar yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas, namun peningkatan

kinerja lebih dipengaruhi oleh faktor organisasi, motivasi, koordinasi tim, kepemimpinan, disiplin kerja, dan dukungan fasilitas pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pegawai tidak cukup hanya melalui peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga perlu diimbangi dengan peningkatan motivasi kerja, penguatan kepemimpinan, penyediaan sarana dan prasarana yang memadai, serta penciptaan lingkungan kerja yang mampu mendorong pegawai untuk mengoptimalkan kemampuan yang dimilikinya.

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Tanjung (2020:242) menyatakan Penempatan kerja adalah perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Menurut Mathis (2016:67) mendefinisikan Penempatan kerja adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara continue dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), $t_{hitung} > t_{tabel}$ $3,753 > 2,01$, maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0), bahwa secara parsial variabel penempatan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial variabel penempatan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) Pegawai pada UPT Puskesmas Waigete. Hasil ini mengandung makna bahwa semakin tepat penempatan kerja pegawai sesuai dengan kompetensi, pendidikan, keterampilan, pengalaman, dan karakteristik pekerjaan yang diemban, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

Secara teoritis, penempatan kerja merupakan proses menempatkan pegawai pada posisi atau jabatan yang sesuai dengan kemampuan, kompetensi, pengetahuan, keterampilan, pengalaman, serta karakteristik individu sehingga pegawai mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Menurut Dessler (2020), penempatan kerja merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia karena bertujuan memastikan bahwa setiap pegawai berada pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya (*the right man in the right place*). Penempatan yang tepat akan mempermudah pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, meningkatkan produktivitas, mengurangi kesalahan kerja, dan menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai UPT Puskesmas Waigete yang ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan, kompetensi profesi, pengalaman kerja, dan keterampilan yang dimiliki mampu bekerja lebih efektif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Misalnya, tenaga kesehatan yang memiliki kompetensi keperawatan ditempatkan pada unit pelayanan keperawatan, tenaga laboratorium ditempatkan pada unit laboratorium, tenaga farmasi ditempatkan pada instalasi farmasi, serta tenaga administrasi ditempatkan sesuai bidang administrasi. Kesesuaian tersebut memungkinkan pegawai memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara cepat, tepat, dan sesuai standar pelayanan kesehatan.

Selain meningkatkan efektivitas kerja, penempatan kerja yang tepat juga memberikan rasa percaya diri kepada pegawai karena mereka bekerja pada bidang yang dikuasai. Pegawai tidak membutuhkan waktu yang lama untuk beradaptasi dengan pekerjaannya sehingga mampu memberikan pelayanan yang lebih berkualitas kepada pasien. Kondisi tersebut pada akhirnya meningkatkan kuantitas maupun kualitas hasil kerja pegawai.

Pada organisasi pelayanan kesehatan seperti UPT Puskesmas Waigete, ketepatan penempatan kerja memiliki peranan yang sangat penting karena setiap unit pelayanan memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dan membutuhkan kompetensi khusus. Kesalahan dalam penempatan pegawai dapat menyebabkan rendahnya kualitas pelayanan, meningkatnya kesalahan prosedur, keterlambatan pelayanan, bahkan berpotensi menimbulkan risiko terhadap keselamatan pasien. Sebaliknya, apabila pegawai ditempatkan sesuai kompetensinya, pelayanan kesehatan dapat berjalan lebih efektif, efisien, aman, dan profesional sehingga berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa penempatan kerja yang sesuai mampu meningkatkan motivasi intrinsik pegawai. Pegawai yang merasa kompetensinya dimanfaatkan secara optimal cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, merasa dihargai oleh organisasi, memiliki kepuasan kerja yang lebih baik, serta menunjukkan komitmen yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kondisi tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori Person–Job Fit yang menjelaskan bahwa kinerja akan meningkat apabila terdapat kesesuaian antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan. Ketika kompetensi pegawai sesuai dengan kebutuhan jabatan, pegawai akan lebih mudah beradaptasi, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, serta menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan pegawai yang ditempatkan pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensinya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Alwi et al. (2020) yang menyimpulkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa penempatan pegawai yang sesuai dengan pendidikan, pengalaman, kemampuan, dan keahlian akan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi. Semakin tepat organisasi menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai, semakin besar peluang pegawai untuk menunjukkan kemampuan terbaiknya dalam melaksanakan tugas. Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Asri et al. (2014) yang menemukan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil tersebut diduga disebabkan oleh adanya perbedaan karakteristik organisasi, sistem manajemen sumber daya manusia, jenis pekerjaan, serta karakteristik responden yang diteliti. Pada penelitian Asri et al. (2014), faktor-faktor lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau lingkungan kerja diduga lebih dominan dalam memengaruhi kinerja sehingga pengaruh penempatan kerja belum terlihat secara signifikan. Sementara itu, pada UPT Puskesmas Waigete, ketepatan penempatan kerja menjadi faktor yang sangat penting karena pelayanan kesehatan menuntut kompetensi profesional yang spesifik sesuai bidang tugas masing-masing.

Temuan penelitian ini memberikan implikasi bahwa kebijakan penempatan pegawai di UPT Puskesmas Waigete telah berjalan relatif baik. Penempatan pegawai berdasarkan kompetensi, latar belakang pendidikan, sertifikasi profesi, pengalaman kerja, dan kemampuan teknis terbukti mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas, mempercepat penyelesaian pekerjaan, meminimalkan kesalahan kerja, meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, serta mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan kinerja Pegawai pada UPT Puskesmas Waigete. Semakin tepat organisasi menempatkan pegawai sesuai prinsip *the right person in the right job*, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, UPT Puskesmas Waigete perlu mempertahankan dan terus menyempurnakan sistem penempatan pegawai melalui pemetaan kompetensi, analisis jabatan, analisis beban kerja, evaluasi kinerja secara berkala, serta pengembangan kompetensi agar setiap pegawai selalu ditempatkan pada posisi yang paling sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan organisasi.

Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sugiono & Ardhiansyah, 2021). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh Pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), $F_{hitung} > F_{tabel}$, $19,162 > 3,20$, maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel bebas yaitu variabel kemampuan kerja (X_1) dan penempatan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel kemampuan kerja (X_1) dan penempatan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) Pegawai pada UPT Puskesmas Waigete. Hasil ini mengandung makna bahwa kemampuan kerja dan penempatan kerja

merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam menentukan tingkat kinerja pegawai. Meskipun secara parsial kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan, namun ketika dikombinasikan dengan penempatan kerja yang tepat, kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Secara teoritis, kinerja pegawai merupakan hasil dari interaksi antara kemampuan individu dengan kondisi organisasi yang mendukung. Menurut Robbins dan Judge (2022), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan atau dukungan organisasi (*opportunity*). Dalam penelitian ini, kemampuan kerja mencerminkan potensi yang dimiliki pegawai berupa pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman, sedangkan penempatan kerja merupakan bentuk dukungan organisasi melalui penugasan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya. Oleh karena itu, kinerja yang optimal akan tercapai apabila pegawai yang memiliki kemampuan tertentu ditempatkan pada pekerjaan yang tepat.

Konsep tersebut sejalan dengan prinsip manajemen sumber daya manusia yaitu “*the right person in the right place*”, yang menegaskan bahwa organisasi akan memperoleh hasil kerja yang optimal apabila pegawai ditempatkan sesuai dengan kemampuan, pendidikan, pengalaman, dan keterampilannya. Kemampuan kerja tanpa penempatan yang tepat tidak akan menghasilkan kinerja yang maksimal, demikian pula penempatan yang baik tidak akan efektif apabila pegawai tidak memiliki kemampuan yang memadai. Dengan demikian, kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pada konteks UPT Puskesmas Waigete, kemampuan kerja pegawai berupa kompetensi medis, keterampilan teknis, pengalaman kerja, serta pengetahuan mengenai prosedur pelayanan kesehatan merupakan modal dasar dalam melaksanakan tugas. Namun, kemampuan tersebut baru dapat menghasilkan kinerja yang tinggi apabila pegawai ditempatkan pada unit kerja yang sesuai dengan bidang keahliannya. Misalnya, tenaga perawat ditempatkan pada unit keperawatan, bidan pada pelayanan kesehatan ibu dan anak, tenaga farmasi pada instalasi farmasi, tenaga laboratorium pada unit laboratorium, dan pegawai administrasi pada bagian administrasi. Kesesuaian antara kemampuan dan penempatan kerja memungkinkan pegawai bekerja lebih efektif, cepat, tepat, serta menghasilkan pelayanan yang berkualitas.

Pengaruh signifikan kedua variabel secara simultan juga menunjukkan bahwa kinerja pegawai di UPT Puskesmas Waigete tidak hanya ditentukan oleh faktor individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kebijakan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia. Pegawai yang memiliki kemampuan tinggi tetapi ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai akan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas, sehingga kinerjanya menjadi kurang optimal. Sebaliknya, pegawai yang ditempatkan dengan tepat tetapi memiliki kemampuan yang rendah juga akan mengalami hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, kombinasi antara kemampuan kerja dan penempatan kerja menjadi faktor penting dalam menciptakan kinerja yang optimal.

Selain itu, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa penempatan kerja berperan sebagai sarana untuk mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki pegawai. Secara parsial kemampuan kerja mungkin tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan karena kompetensi pegawai di UPT Puskesmas Waigete relatif homogen. Namun, ketika kemampuan tersebut dipadukan dengan penempatan yang sesuai, kemampuan pegawai dapat dimanfaatkan secara maksimal sehingga memberikan pengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja.

Dalam organisasi pelayanan kesehatan, ketepatan penempatan pegawai menjadi sangat penting karena setiap unit kerja membutuhkan kompetensi yang spesifik. Pelayanan kesehatan yang berkualitas memerlukan kesesuaian antara kemampuan tenaga kesehatan dengan tugas yang diberikan. Ketidaksesuaian penempatan dapat menyebabkan keterlambatan pelayanan, meningkatnya kesalahan kerja, rendahnya produktivitas, dan menurunnya kualitas pelayanan kepada masyarakat. Sebaliknya, penempatan yang tepat memungkinkan pegawai bekerja sesuai kompetensinya sehingga pelayanan menjadi lebih efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini juga memperkuat teori Person–Job Fit, yang menyatakan bahwa kesesuaian antara karakteristik individu dan tuntutan pekerjaan akan menghasilkan tingkat kinerja yang lebih tinggi. Kemampuan kerja mencerminkan karakteristik individu, sedangkan penempatan kerja menunjukkan kesesuaian antara individu dengan pekerjaan yang dijalankan. Semakin tinggi tingkat kesesuaian tersebut, semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kinerja pegawai di UPT Puskesmas Waigete tidak cukup dilakukan hanya melalui peningkatan kemampuan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan, tetapi juga harus diikuti dengan kebijakan penempatan kerja yang tepat berdasarkan kompetensi, latar belakang pendidikan, pengalaman, sertifikasi, dan kebutuhan organisasi. Organisasi perlu melakukan analisis jabatan, pemetaan kompetensi, serta evaluasi penempatan pegawai secara berkala agar setiap pegawai dapat bekerja pada posisi yang paling sesuai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja dan penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada UPT Puskesmas Waigete karena kedua variabel tersebut saling melengkapi dan membentuk sinergi dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Kemampuan kerja menyediakan potensi dan kompetensi, sedangkan penempatan kerja memastikan bahwa potensi tersebut dimanfaatkan secara optimal melalui penugasan yang sesuai. Kombinasi keduanya menghasilkan kinerja yang lebih tinggi, pelayanan yang lebih baik, dan pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif.

KESIMPULAN

1. Nilai persepsi responden untuk variabel kemampuan kerja (X_1) adalah 75,93. Berdasarkan persentase pencapaian skor maksimum dapat disimpulkan bahwa variabel ini termasuk dalam kategori “Baik”. Nilai persepsi responden untuk variabel penempatan kerja (X_2) adalah 76,8. Berdasarkan persentase pencapaian skor maksimum dapat disimpulkan bahwa variabel ini termasuk dalam kategori “Baik”. Nilai persepsi responden untuk variabel kinerja (Y) adalah 72,03. Berdasarkan persentase pencapaian skor maksimum dapat disimpulkan bahwa variabel ini termasuk dalam kategori “Baik”.
2. Secara parsial variabel kemampuan kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai pada UPT Puskesmas Waigete.
3. Secara parsial variabel penempatan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai pada UPT Puskesmas Waigete.
4. Secara bersama-sama kedua variabel bebas yaitu variabel kemampuan kerja (X_1) dan penempatan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Puskesmas Waigete.
5. Besarnya kontribusi variabel Kemampuan Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Puskesmas Waigete adalah 44,9% sedangkan 45,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Aditiya, I., Sabilu, Y., & Yuniar, N. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Watopute Kabupaten Muna Tahun 2023. *Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan*, 5(2), 160-168.
- Alwi, M., & Sugiono, E. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2).
- Anita, Julia, Nasir Aziz, and Mukhlis Yunus. (2013). Pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada prestasi kerja pegawai dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* 2.1 (2013): 67-77.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Arifudin, A., Sudirman, S., & Andri, M. (2017). Evaluasi sistem manajemen sumber daya manusia pada penempatan kerja petugas di UPT Puskesmas Lembasada. *PROMOTIF: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(1), 1-14.
- Arini, K. R. (2015). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (pabrik gula) Djombang Baru. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 22 (1), 1-9.

- Js, Sian. Pengaruh Servant Leadership Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Organization Citizenship Behaviour (Ocb) Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2024. Diss. Universitas Putra Indonesia Yptk Padang, 2025.
- Artabyta, Tasya. Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Jambi. Diss. Universitas Batanghari Jambi, 2025.
- Desiana, E., & Saputra, R. W. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Dan Paramedis Di Puskesmas Darul Azhar Kecamatan Simpang Empat Kabupaten Tanah Bumbu. *Administraus*, 4(3), 61-76.
- Dewi, L. P. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makmur Pinang Pangkalan Susu Langkat.
- Febitri, R. (2025). Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Para Medis dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Puskesmas Kenali Besar (Doctoral dissertation, Universitas J Ambi).
- Laksono, C. A., & Edris, M. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Di Puskesmas Winong I Dan II. *Jurnal Inovasi dan Manajemen Bisnis*, 6(4).
- Moecheriono. (2012). "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Noviana, R. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Tebing Bulang Kecamatan Sungai Keruh Kabupaten Musi Banyuasin (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridianti Palembang).
- Noviyanti, Riska. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn (Persero) Medan, Tbk. Diss. Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara.
- Ona, Agustina Dua, Imanuel Wellem, and Yosef Tonce. (2024). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis: Cuan* 2.3 (2024): 297-310.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Satriawan, D., Sakung, J., & Sudirman, S. (2019). Hubungan Penempatan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bangkir Kecamatan Dampal Selatan Kabupaten Tolitoli. *Healthy Tadulako Journal (Jurnal Kesehatan Tadulako)*, 5(1), 19-25.
- Sekartini, Ni Luh. (2016). Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan administrasi universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha* 3.2: 64-75.
- Sinaga, D. A. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Dirumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Tamaya, Veronika, Imanuel Wellem, and Maria Modesta Missi Mone. (2023). Pengaruh kerjasama tim dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka. *Nian Tana Sikka: Jurnal ilmiah Mahasiswa* 1.3: 01-17.
- Verni, M. N., Samosir, M. S., & Transilvanus, V. E. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Rs. St. Gabriel Kewapante. *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis: Cuan*, 2(4), 680-698.