

HUBUNGAN PENGHARGAAN, KOMPENSASI DAN SUPERVISI DENGAN KINERJA PETUGAS PEMBANTU PEMBINA KELUARGA BERENCANA DESA (PPKBD) DI KECAMATAN INGIN JAYA

Rusmiati¹, Evi Dewi Yani^{2*}, Ismail³

^{1,2}Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Serambi Mekkah

³Jurusan Keperawatan, Poltekkes Kemenkes Aceh, Aceh, Indonesia

* Corresponding Author : evidewiyani@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Latar Belakang: Pembina keluarga berencana desa (PPKBD) yaitu kader yang sukarela berperan aktif melaksanakan atau mengelola program kependudukan dan KB nasional ditingkat desa. Kecamatan Ingin Jaya memiliki sebanyak 50 desa, dan ada 50 PPKBD yang tersebar desa tersebut. Kinerja PPKBD belum optimal dilihat dari jumlah asektor yang belum menjadi peserta KB selama tiga tahun terakhir yakni tahun 2020 (22%), tahun 2021 (22,1%) dan tahun 2023 (1,8%). Menurunnya kinerja PPKBD dipengaruhi oleh kurangnya penghargaan, kompensasi dan supervisi yang dilakukan.

Tujuan: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan penghargaan, kompensasi dan supervisi dengan kinerja petugas Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) di Kecamatan Ingin Jaya tahun 2024.

Metode: Penelitian ini bersifat analitik dengan desain cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PPKBD yang ada di Wilayah Kecamatan Ingin Jaya yang berjumlah 50 orang dan sekaligus menjadi sampel penelitian, tehnik pengambilan sampel menggunakan *Quota Sampling*. Penelitian dilakukan pada tanggal 1-5 Juni 2024. Data diolah secara univariat dan bivariat.

Hasil: Hasil penelitian didapatkan ada hubungan penghargaan ($P = 0,027$), ada hubungan kompensasi ($P = 0,001$) dan ada hubungan supervisi ($P = 0,049$) dengan kinerja Petugas Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) Di Kecamatan Ingin Jaya tahun 2024.

Kesimpulan: Diharapkan Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKB PP & PA) Aceh Besar agar terus melakukan pembimbingan, melatih, menjamin kenyamanan, kemudahan dan kelancaran PPKBD dalam bertugas dan menaikkan jumlah insentif, memberikan penghargaan atas prestasi mereka selama ini serta memberikan pelatihan secara berkala kepada Kader PPKBD.

Kata Kunci: Penghargaan; Kompensasi; Supervisi; Kinerja; PPKBD.

ABSTRACT

Background: Village family planning supervisors (PPKBD) are cadres who volunteer to play an active role in implementing or managing national population and family planning programs at the village level. Want Jaya District has as many as 50 villages, and there are 50 PPKBDs spread across these villages. PPKBD's performance has not been optimal as seen from the number of acceptors who have not become family planning participants over the last three years, namely 2020 (22%), 2021 (22.1%) and 2023 (1.8%). The decline in PPKBD performance is influenced by the lack of appreciation, compensation and supervision carried out.

Objective: The aim of this research is to determine the relationship between rewards, compensation and supervision with the performance of Village Family Planning Assistant Officers (PPKBD) in Want Jaya District in 2024.

Methods: This research is analytical with a crosssectional design. The population in this study was all PPKBD in the Want Jaya District area, totaling 50 people and who also served as the research sample, sampling technique using *Quota Sampling*. The research was conducted on June 1-5 2024. Data was processed univariately and bivariately.

Results: The research results showed that there was a relationship between appreciation ($P = 0.027$), there was a relationship between compensation ($P = 0.001$) and there was a relationship between supervision

Info Artikel

Diterima : 29 Januari 2025

Direvisi : 25 Februari 2025

Disetujui : 27 Februari 2025

Dipublikasi : 28 Februari 2025

($P = 0.049$) with the performance of Village Family Planning Assistant Officers (PPKBD) in Want Jaya District in 2024.

Conclusion: It is hoped that the Control Service Residents, Family Planning, Women's Empowerment and Child Protection (DPPKB PP & PA) Aceh Besar to continue to provide guidance, training, ensure comfort, ease and smoothness of PPKBD in their duties and increase the number of incentives, give awards for their achievements so far and provide regular training periodically to PPKBD Cadres.

Keywords: Awards; Compensation; Supervision; Performance; PPKBD.

PENDAHULUAN

Pada umumnya di negara berkembang, masalah utama yang terjadi adalah masalah tingginya laju pertumbuhan penduduk. Laju pertumbuhan penduduk merupakan perubahan jumlah penduduk dalam suatu wilayah tertentu setiap tahunnya. Laju pertumbuhan penduduk di Indonesia semakin hari semakin meningkat. Di Indonesia sendiri dalam empat tahun terakhir telah mengalami pertumbuhan penduduk yang cukup meningkat. Dikarenakan jumlah penduduk Indonesia yang terus meningkat membuat negara Indonesia menjadi negara dengan jumlah penduduk tertinggi ke empat di dunia setelah negara China, India dan Amerika Serikat (Haris, 2019).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2023), jumlah penduduk Indonesia diproyeksikan sebanyak 278,8 juta jiwa pada 2023. Jumlah tersebut naik 1,1% dibandingkan pada tahun lalu yang sebanyak 275,7 juta jiwa. Menurut usianya, 69,13% penduduk Indonesia berada di jenjang usia 15-64 tahun. Sebanyak 23,89% penduduk berusia 0-14 tahun. Kemudian, 6,98% penduduk berusia 65 tahun ke atas (Rizaty, 2023). Provinsi Aceh merupakan salah satu provinsi yang laju pertumbuhan penduduknya meningkat setiap tahun. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh (2023) laju pertumbuhan penduduk di Provinsi Aceh dari tahun 2020-2022 yaitu tahun 2020 pertumbuhan penduduk Aceh sebesar 5.274.871.00 jiwa, tahun 2021 sebesar 5.333.733.00 jiwa dan tahun 2022 sebesar 5.407.855.00 jiwa.

Laporan Dinas PPKB, PP dan PA (2023), Kecamatan Ingin Jaya memiliki desa atau kelurahan sebanyak 50 desa. Jumlah petugas PPKBD yang tersebar di wilayah Kecamatan Ingin Jaya adalah 50 orang. Dapat dilihat berdasarkan laporan tersebut bahwa setiap desa hanya memiliki satu orang PPKBD, idealnya satu wilayah ditangani oleh dua orang PPKBD agar tidak menghambat kinerja PPKBD dalam memberikan penyuluhan KB secara menyeluruh ke Masyarakat. Peran PPKBD sebagai tim pelaksana dalam suksesnya sosialisasi program yang ada menjadi sangat penting, ketika melihat kondisi nyata di lapangan bahwa jumlah petugas PPKBD di Kecamatan Ingin Jaya hanya satu orang menyebabkan pelaksanaan tugas yang tidak efektif. Disinilah pentingnya kinerja yang dimiliki oleh PPKBD sangat dibutuhkan untuk menjangkau wilayah setiap Desa.

Berdasarkan survei awal dengan Kepala Dinas PPKB, PP dan PA Aceh Besar diperoleh kesimpulan bahwa Kinerja PPKBD di Kecamatan Ingin Jaya masih belum optimal dimana capaian setiap bulannya hanya meningkat sangat sedikit karena, dapat diukur dari beberapa hal antara lain dari kualitas laporan pendataan yang diberikan oleh masing-masing PPKBD dan jumlah target aseptor yang dicapai setiap bulannya. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja PPKBD belum optimal dilihat dari meningkatnya jumlah aseptor yang belum menjadi peserta KB selama tiga tahun terakhir yakni di tahun 2020 sebesar 22%, tahun 2021 sebesar 22,1% dan tahun 2023 sebesar 21,8%. Beberapa faktor yang menjadi penyebab menurunnya kinerja antara lain karena kurangnya motivasi yang diterima oleh petugas PPKBD. PPKBD sebagai kader desa yang bertugas secara sukarela tersebut dalam membantu tugas Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) harus memiliki dorongan atau motivasi yang besar untuk

bekerja seperti pemberian penghargaan kepada kader yang berprestasi, pemberian insentif, menyediakan sarana dan prasarana yang memadai dan nyaman untuk kader dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat analitik kuantitatif dengan desain *cross sectional* yaitu variabel independen dan dependen diteliti pada waktu bersamaan untuk melihat Hubungan Penghargaan, Kompensasi dan Supervisi Dengan Kinerja Petugas Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) Di Kecamatan Ingin Jaya tahun 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PPKBD yang ada di Wilayah Kecamatan Ingin Jaya yang berjumlah 50 orang.

Sampel dalam penelitian ini diambil secara total sampling yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian yaitu sebanyak 50 orang PPKBD. Tehnik pengambilan sampel menggunakan *Quota Sampling* yaitu dengan menentukan jumlah sampel penelitian terlebih dahulu, sesuai dengan yang diperlukan.

HASIL

Hasil Analisis Bivariat

Tabel [1]. Hubungan Penghargaan dengan Kinerja Petugas Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) Di Kecamatan Ingin Jaya

No	Penghargaan	Kinerja PPKBD				Total		P value	α
		Tinggi		Rendah					
		f	%	f	%	f	%		
1	Tinggi	14	66,7	7	33,3	21	100	0,027	0,05
2	Rendah	9	31	20	69	29	100		
Jumlah		23		27		50	100		

Sumber : Data Primer (diolah) Tahun 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas menyatakan bahwa dari 50 responden yang diteliti, sebagian besar responden menyatakan bahwa penghargaan yang diberikan kepada Petugas Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) masih rendah yaitu sebesar 69% (29 orang). Hasil uji statistik didapatkan nilai *P value* sebesar 0,027 lebih kecil dari nilai α 0,05 dan ini dapat diartikan bahwa ada hubungan penghargaan dengan Kinerja Petugas Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) Di Kecamatan Ingin Jaya tahun 2024.

Hasil Analisis Bivariat**Tabel [2]. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Petugas Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) Di Kecamatan Ingin Jaya**

No	Kompensasi	Kinerja PPKBD				Total		<i>P value</i>	<i>α</i>
		Tinggi		Rendah					
		f	%	f	%	f	%		
1	Wajar	19	86,4	3	13,6	22	100	0,001	0,05
2	Kurang Wajar	4	14,3	24	85,7	28	100		
Jumlah		23		27		50	100		

Sumber : Data Primer (diolah) Tahun 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas menyatakan bahwa dari 50 responden yang diteliti, sebagian besar responden menyatakan bahwa kompensasi yang Petugas Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) terima masih kurang wajar yaitu sebesar 56% (28 orang). Hasil uji statistik didapatkan nilai *P value* sebesar 0,001, lebih kecil dari nilai α 0,05 dan ini dapat diartikan bahwa ada hubungan kompensasi dengan Kinerja Petugas Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) Di Kecamatan Ingin Jaya tahun 2024.

Tabel [3]. Hubungan Supervisi dengan Kinerja Petugas Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) Di Kecamatan Ingin Jaya

No	Supervisi	Kinerja PPKBD				Total		<i>P value</i>	<i>α</i>
		Tinggi		Rendah					
		f	%	f	%	f	%		
1	Rutin	15	62,5	9	37,5	24	100	0,049	0,05
2	Jarang	8	30,8	18	69,2	26	100		
Jumlah		23		27		50	100		

Sumber : Data Primer (diolah) Tahun 2024

Berdasarkan tabel 3 diatas menyatakan bahwa dari 50 responden yang diteliti, sebagian besar responden menyatakan bahwa supervisi pada Petugas Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) jarang dilakukan yaitu sebesar 52% (26 orang). Hasil uji statistik didapatkan nilai *P value* sebesar 0,049, lebih kecil dari nilai α 0,05 dan ini dapat diartikan bahwa ada hubungan supervisi dengan Kinerja Petugas Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) Di Kecamatan Ingin Jaya tahun 2024.

PEMBAHASAN**Hubungan Penghargaan dengan Kinerja Petugas Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) Di Kecamatan Ingin Jaya tahun 2024**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kecamatan Ingin Jaya diketahui bahwa ada hubungan penghargaan dengan Kinerja Petugas Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) Di Kecamatan Ingin Jaya tahun 2024. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak et al., (2018) yang menyatakan bahwa adanya hubungan reward/penghargaan dengan kinerja petugas rekam

medis ($p\text{ value}=0,032$). Pemberian penghargaan adalah salah satu cara untuk memotivasi petugas untuk bekerja dengan baik sesuai dengan tanggung jawabnya bahkan melebihi target pekerjaan yang telah ditetapkan rumah sakit.

Pemberian penghargaan kepada individu akan mempengaruhi motivasi sehingga individu akan lebih bergairah untuk menyelesaikan pekerjaan. Penghargaan bisa dalam bentuk insentif, bonus dan pujian terhadap kinerja Individu. Salah satu faktor yang paling kuat dalam mempengaruhi individual performance adalah sistem penghargaan (reward system). Manajemen dapat menggunakan reward untuk meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen juga dapat menggunakan reward untuk menarik karyawan yang memiliki keahlian (skill) untuk bekerja di organisasinya. Penilaian kinerja, paychecks, kenaikan gaji dan bonus adalah aspek yang penting dalam reward system, namun bukan hanya itu, pemberian tanggung jawab, otonomi dan kemaknaan juga merupakan bagian dari reward system I (Silaen et al., 2021).

Dari hasil penelitian lapangan diketahui bahwa dari 50 responden yang diteliti, 29 responden menyatakan bahwa penghargaan yang mereka terima sebagai petugas Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) masih rendah. Bahkan 14 responden mengatakan selama mereka bekerja tidak pernah mendapatkan penghargaan seperti reward dalam bentuk hadiah ataupun ucapan akan prestasi yang telah mereka dapatkan ataupun pengakuan dari PKB akan kinerja mereka selama ini. Dari wawancara yang peneliti lakukan kepada petugas PPKBD mereka menyatakan hanya ingin diakui dan dipandang bahwa mereka adalah penting, apa yang mereka kerjakan selama ini ada artinya. Oleh karenanya penghargaan untuk para petugas ini sangat dibutuhkan sehingga akan meningkatkan kinerja para petugas PPKBD ini. Dari penelitian ini juga diketahui bahwa meskipun penghargaan yang mereka terima masih rendah, tetapi petugas masih menjalankan tugasnya sebagaimana mestinya karena mereka bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan dan juga dari dorongan dirinya sendiri untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Petugas Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) Di Kecamatan Ingin Jaya tahun 2024

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kecamatan Ingin Jaya diketahui bahwa ada hubungan kompensasi dengan Kinerja Petugas Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) Di Kecamatan Ingin Jaya tahun 2024. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hermawan (2018), yang menyatakan bahwa ada hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan. Dari hasil penelitiannya dikatakan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan pihak perusahaan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Gigir et al., (2022) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan secara positif antara kompensasi dengan kinerja dengan derajat hubungan korelasi sedang sampai kuat. Semakin baik kompensasi maka kinerja akan semakin baik. Hubungan positif menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor pendukung kinerja pegawai.

Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal (Muhammadiyah, 2021).

Dari hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa dari 50 responden yang diteliti, ada 28 responden menyatakan bahwa kompensasi yang mereka terima kurang wajar. Dan ada 22 responden menyatakan kompensasi yang diterima wajar. Terkait responden yang memiliki kompensasi wajar dengan kinerja rendah, ditelusuri lewat wawancara mendalam dan didapatkan bahwa kompensasi yang diterima baik menurut mereka adalah kompensasi secara finansial tetapi kompensasi non finansial berupa sarana dan prasarana penunjang pekerjaan menurut responden belum memadai. Masih ada yang perlu diperbaiki dan hal itu menjadi salah satu kendala dalam bekerja, sehingga mengakibatkan pekerjaan menjadi tertunda. Selanjutnya ada responden dengan kompensasi kurang wajar dengan kinerja baik, dari pernyataan responden yang diperoleh peneliti lewat wawancara, salah satu responden menyampaikan bahwa kompensasi finansial yang diterima memang masih dirasakan kurang tetapi karena masih ada kebutuhan sehari-hari yang belum terpenuhi maka mereka tetap harus bekerja dengan baik alasannya karena sekarang ini sangat susah mencari pekerjaan, juga karena tempat tinggal yang berdekatan dengan tempat kerja, jadi pengeluaran tidak terlalu banyak.

Hubungan Supervisi dengan Kinerja Petugas Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) Di Kecamatan Ingin Jaya tahun 2024

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kecamatan Ingin Jaya diketahui bahwa ada hubungan supervisi dengan Kinerja Petugas Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) Di Kecamatan Ingin Jaya tahun 2024. Kinerja kader PPKBD dapat dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerjanya, pengetahuan PPKBD, adanya kreativitas kader, mandiri tanpa tergantung dengan lainnya, ada inisiatif dalam memberikan ide untuk pekerjaan, dan handal dalam menyelesaikan permasalahan yang ada di lapangan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Trisna (2019) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara supervisi dengan kinerja petugas kesehatan tentang ketidak lengkapan pengisian berkas rekam medis. Supervisi merupakan suatu usaha untuk mengarahkan anggota dibagian unit kerja untuk kontribusi secara Positif, agar tujuan organisasi tercapai.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja kepada karyawan, agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan adanya supervise dapat meningkatkan efektifitas kerja, peningkatan pengetahuan dan keterampilan bawahan, serta makin terbinanya hubungan dan suasana kerja yang lebih harmonis antara atasan dan bawahan (Rahmawati, 2016).

Dari hasil penelitian dilapangan diketahui bahwa dari 50 responden yang diteliti, ada 26 responden menyatakan bahwa supervisi jarang dilakukan oleh Pembina Keluarga Berencana (PKB). Menurut responden supervisi hanya dilakukan dalam bentuk tutorial yaitu memberikan arahan bimbingan apa yang harus dilakukan dilapangan. Supervisi yang baik membangun hubungan yang kuat, meningkatkan motivasi, dan meningkatkan komitmen staf terhadap mutu. Menurut responden seharusnya PKB membuat pertemuan rutin sebulan sekali untuk menumbuhkan rasa kekeluargaan diantara mereka, dan kader PPKBD juga dapat memberikan laporan jika ada kendala yang mereka rasakan di lapangan, sehingga jika perlu penyelesaian akan segera terpecahkan dan tidak membutuhkan waktu lama.

Menurut peneliti, supervisi yang dilakukan oleh atasan yaitu Pembina Keluarga Berencana (PKB) harus secara terjadwal dan berkelanjutan sehingga dapat menjadi

motivasi bagi Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) untuk meningkatkan kinerjanya dalam menerapkan kegiatan keluarga berencana. Dan dengan supervisi yang dilakukan setiap bulannya, petugas PPKBD akan merasa apa sudah dikerjakan mendapatkan penilaian dari atasan secara cepat dan tepat sehingga apa yang direncanakan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Ada hubungan penghargaan dengan Kinerja Petugas Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) Di Kecamatan Ingin Jaya tahun 2024 dengan P value 0,027. Ada hubungan kompensasi dengan Kinerja Petugas Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) Di Kecamatan Ingin Jaya tahun 2024 dengan P value 0,001. Ada hubungan supervisi dengan Kinerja Petugas Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) Di Kecamatan Ingin Jaya tahun 2024 dengan P value 0,049.

Disarankan untuk penghargaan, dapat memberikan reward kepada petugas PPKBD seperti sertifikat penghargaan, piagam bagi kader terbaik. Dan mengusulkan kader PPKBD untuk dapat mengikuti seleksi penerimaan CPNS/P3K di lingkungan kerja DPPKB PP & PA sebagai tenaga Pembina wilayah di Kecamatan (PKB/PLKB). Untuk kompensasi, dengan menaikkan jumlah insentif yang wajar bagi PPKBD sesuai dengan ruang lingkup tugas mereka yang luas misalnya sesuai UMR Aceh. Melakukan kunjungan langsung pada saat kegiatan di lapangan, menjaga hubungan yang harmonis dan memberikan dukungan kepada Petugas PPKBD. Mengadakan pelatihan kegiatan lini dilapangan yang lebih sering untuk seluruh Kader PPKBD agar dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dapat mendukung kesuksesan program Bangsa Kencana di Kabupaten Aceh Besar seperti cara penggunaan komputer.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh, 2023. *Rata-Rata Laju Pertumbuhan Penduduk menurut Provinsi dan Jumlah Penduduk Aceh*.
- Dinas PPKB, PP dan PA, 2023. *Peran Dan Fungsi Institusi Masyarakat Pedesaan (IMP)*. Aceh Besar.
- Gigir, Y., Pandelaki, K. and Mongan, A.E., 2022. *Hubungan Kompetensi dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai Administrasi di RSUP Ratatotok Buyat*. e-CliniC, 11(1), pp.110–116.
- Haris, R.M., 2019. *Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Makassar*. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara Makassar.
- Hermawan, 2018. *Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan PT. Unipure Indonesia*. Universitas Pakuan.
- Muhammadiyah, 2021. *Faktor - faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor dinas pengelolaan keuangan dan asset daerah kabupaten Takalar*. Balance: Jurnal Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan, 1(2), pp.168–176.

- Rahmawati, N., 2016. *Analisis Peran Supervisi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas (Studi Kasus Di Puskesmas Poncol Kota Semarang)*. Skripsi un-Publish. Univeristas Negeri Semarang.
- Rizaty, M.A., 2023. *Data Jumlah Penduduk Indonesia (2013-2023)*. Dataindonesia.id.
- Silaen, N.R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M.R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A. and Satriawan, D.G., 2021. *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Simanjuntak, M. and Caisara, D.O., 2018. *Hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) Dengan Kinerja Petugas Rekam Medis Di Rsup H. Adam Malik Medan Tahun 2017*. Jurnal Ilmiah Perekam Dan Informasi Kesehatan Imelda (JIPIKI), 3(1), pp.431–437.
- Trisna, W.V., 2019. *Hubungan Motivasi Ekstrinsik Kinerja Petugas Kesehatan Terhadap Ketidak Lengkapan Pengisian Berkas Rekam Medis Rawat Jalan Di Rsud Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2018*. Menara Ilmu, XIII(2), pp.102–114.