

PENGARUH INOVASI PELAYANAN KESEHATAN DALAM MENINGKATKAN AKSES, KUALITAS, PERUBAHAN DAN PEMBARUAN TERHADAP MUTU SUMBER DAYA MANUSIA DI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK ‘AISYIYAH SAMARINDA TAHUN 2025

Pina Kristiani¹⁾, Erwin Purwaningsih²⁾, Dewi Mardahlia³⁾

^{1),2),3)}Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam

**Email: pinakristiani06@gmail.com¹⁾, purwaningsiherwin18@gmail.com²⁾,
dewimardahlia@gmail.com³⁾**

Abstract: *The quality of human resources (HR) can be defined as the level of excellence measured through employee performance, which includes work results in terms of quality and quantity according to their responsibilities. This study aims to evaluate the impact of human resource quality at Rumah Sakit Ibu dan Anak ‘Aisyiyah Samarinda in 2025 to gain an in-depth understanding of employee working conditions. This research employs a quantitative method with a cross-sectional design approach. The study population consists of all 120 employees of Rumah Sakit Ibu dan Anak ‘Aisyiyah Samarinda, while the sample consists of 30 employees. The data collection technique used in this study is purposive sampling, meeting the inclusion criteria. Data analysis was performed using Kendall’s Tau test with computerized processing to determine the relationship between HR quality and healthcare service innovation, access, quality, change, and renewal. The study results indicate that healthcare service innovation, access, quality, change, and renewal do not have a significant impact on HR quality, with an average value of 18,257 and a standard deviation of 1.0333. The normality test result shows a value of 0.000, meaning the data is not normally distributed. Meanwhile, the obtained P-value is 0.853, indicating that there is no significant relationship between the existing variables. The high level of healthcare service innovation, access, quality, change, and renewal does not significantly impact Rumah Sakit Ibu dan Anak ‘Aisyiyah Samarinda. These factors may reduce enthusiasm and motivation, negatively affecting job quality and satisfaction.*

Keywords: *Access, Health Service Innovation, Quality, Human Resource Quality, Change and Renewal*

Abstrak: Mutu sumber daya manusia (SDM) dapat diartikan sebagai kualitas yang diukur melalui kinerja karyawan, yang mencakup hasil kerja dalam aspek kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Penelitian ini untuk mengevaluasi pengaruh mutu sumber daya manusia di RSIA AISYIYAH Ibu dan Anak Samarinda pada tahun 2025 guna memperoleh pemahaman mendalam mengenai kondisi kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan desain cross-sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak ‘AISYIYAH samarinda berjumlah 120 orang sedangkan sampel dalam penelitian ini

adalah 30 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling yang memenuhi kriteria inklusi. Teknik analisis data dilakukan dengan uji Kendall's Tau menggunakan komputerisasi untuk mengetahui hubungan antara mutu SDM dan inovasi pelayanan kesehatan, akses, kualitas, perubahan dan pembaruan. Penelitian menunjukkan bahwa inovasi pelayanan kesehatan, akses, kualitas, perubahan dan pembaruan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap mutu SDM, nilai rata-rata sebesar 18257 dengan standar deviasi sebesar 1.0333. dan Nilai uji normalitas menunjukkan angka 0.000, yang berarti data ini tidak terdistribusi normal. Sementara itu, nilai P yang diperoleh adalah 0.853, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan diantara variabel variabel yang ada. Tingginya Inovasi pelayanan kesehatan, akses, kualitas, perubahan dan pembaruan tidak berpengaruh signifikan terhadap di Rumah Sakit Ibu dan Anak 'Aisyiyah samarinda. Inovasi pelayanan kesehatan, akses, kualitas, perubahan dan pembaruan dapat mengurangi semangat dan motivasi, yang berdampak negatif pada kualitas pekerjaan dan kepuasan.

Kata Kunci: Akses, Inovasi Pelayanan Kesehatan, Kualitas, Mutu Sumber Daya Manusia, Perubahan dan Pembaruan

PENDAHULUAN

Mutu sumber daya manusia (SDM) dapat diartikan sebagai kualitas yang diukur melalui kinerja karyawan, yang mencakup hasil kerja dalam aspek kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban (Badrianto & Gusramlan, 2023). SDM berfungsi sebagai pilar utama dan penggerak organisasi dalam mencapai visi dan misinya (Kadir & Badwi 2023). Perencanaan SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap kekuatan organisasi dalam mempertahankan kualitas pelayanan (Hulu et.,al,2023). SDM dianggap aset terpenting dalam organisasi, karena mereka yang menjalankan, mengelola, dan mengarahkan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan (Pambudi 2024).

Dalam konteks rumah sakit, SDM berperan vital dalam pengelolaan dan pengaturan (Purwadhi et.,al, 2024). Sumber daya manusia yang berkualitas adalah mereka yang dapat menghasilkan hasil kerja yang diharapkan, memenuhi syarat kualitatif seperti kemampuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang baik (Sukinawan 2024). Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu bagian terpenting di dalam rumah sakit. Hal ini dikarenakan semua proses bisnis dan pelayanan yang dilakukan oleh rumah sakit memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dibidangnya (Anwar et.,al,2024). Sumber daya manusia (SDM) adalah asset rumah sakit yang sangat vital yang

memiliki peranan penting dalam mengelola maupun mengatur didalamnya (Wulandari 2023). Sumber Daya Manusia (SDM) kesehatan adalah komponen kunci untuk menggerakkan pembangunan kesehatan (Palijama 2023). Selain itu, perubahan dan pembaruan dalam SDM kesehatan juga menjadi tantangan yang harus dihadapi dalam inovasi layanan kesehatan. Manajemen sumber daya manusia yang baik, termasuk pelatihan tenaga kesehatan dan penerapan kebijakan kerja yang mendukung pengembangan profesional, dapat meningkatkan motivasi serta efisiensi kerja tenaga medis (Mulyawati et.,al,2024). Inovasi adalah penerapan teknologi modern yang mendorong perubahan menuju pelayanan kesehatan yang lebih berkualitas. Dengan memanfaatkan kemajuan elektronik, inovasi memungkinkan penyampaian layanan dan informasi secara lebih cepat, efisien, dan mudah diakses (Trianggirani & Wahyuni 2024).

Inovasi merupakan bahasa serapan dari bahasa Inggris yaitu *innovation*, istilah ini kemudian merujuk pada sesuatu hal yang baru. Inovasi dalam pelayanan publik adalah upaya penyediaan layanan, baik dalam bentuk barang, jasa, maupun administrasi, yang dirancang oleh pemerintah untuk memudahkan masyarakat. Inovasi ini mencerminkan pemanfaatan teknologi dan strategi baru yang memberikan manfaat nyata bagi masyarakat atau siapa saja yang mengakses layanan tersebut. Inovasi pelayanan adalah tolok ukur keunggulan yang menunjukkan sejauh mana sebuah layanan dapat memenuhi atau bahkan melampaui ekspektasi masyarakat. Sementara itu, kepuasan pasien tercipta dari rasa puas atau kecewa yang timbul setelah membandingkan harapan mereka dengan kualitas pelayanan yang diterima (Lase et.,al,2024). Inovasi adalah konsep yang dirancang untuk membawa perubahan dalam layanan publik, dengan tujuan meningkatkan kualitas pelayanan serta kepuasan masyarakat yang menghendaki proses yang lebih cepat, transparan, bertanggung jawab, dan bermutu tinggi (Putri 2023). Inovasi adalah konsep yang telah banyak diterapkan di berbagai sektor dan umumnya dipahami sebagai perubahan dalam pola perilaku. Inovasi selalu berkaitan erat dengan lingkungan yang terus berkembang dan memiliki sifat dinamis (Faris et.,al,2020). Inovasi merupakan gagasan yang telah diterapkan luas di berbagai bidang dan umumnya diartikan sebagai transformasi dalam pola kebiasaan. Inovasi selalu memiliki keterkaitan yang kuat dengan lingkungan yang terus berubah dan bersifat fleksibel (Anggraeny 2013). Inovasi dalam

layanan kesehatan memainkan peran penting dalam meningkatkan aksesibilitas masyarakat terhadap layanan medis. Dengan adanya inovasi, rumah sakit dan fasilitas kesehatan dapat menerapkan sistem pelayanan berbasis teknologi, seperti telemedicine, yang memungkinkan pasien mendapatkan layanan kesehatan tanpa harus datang langsung ke fasilitas kesehatan (Mwamlenga et., al, 2024). Selain itu, inovasi ini juga mencakup penerapan manajemen talenta dalam sumber daya manusia kesehatan, yang berperan dalam peningkatan kualitas layanan melalui pengelolaan tenaga kerja yang lebih baik (Rismanaadji & Elmi 2023).

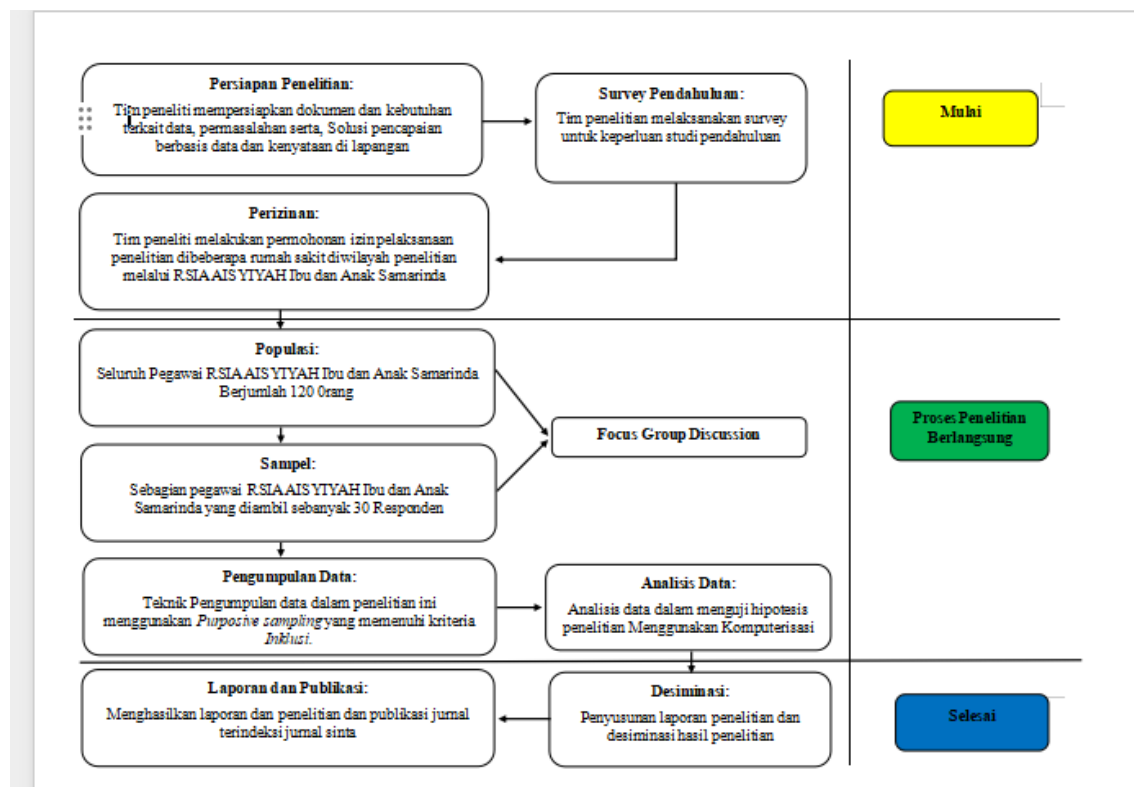
Akses mencerminkan kemudahan bagi masyarakat dalam mendapatkan layanan kesehatan yang mereka butuhkan (Husna & Tarigan 2021). Akses fasilitas transportasi di rumah sakit merupakan bagian dari layanan yang disediakan untuk masyarakat, termasuk penyandang disabilitas tunadaksa. Mereka sangat mengandalkan sarana dan prasarana transportasi umum yang ramah disabilitas guna mempermudah akses menuju layanan kesehatan di rumah sakit dengan lebih cepat dan efisien (Parinduri 2023). Akses dalam bidang kesehatan merujuk pada ketersediaan layanan medis yang dapat dijangkau oleh individu saat diperlukan. Meskipun akses menjadi prioritas utama dalam pelayanan kesehatan, kenyataannya mewujudkan hal tersebut bukanlah perkara mudah (Cahya et.,al,2023). Kualitas merujuk pada sesuatu yang tidak memiliki kekurangan atau kerusakan. Dengan demikian, kualitas ini difokuskan pada kepuasan pasien. Oleh karena itu, standar kualitas ditetapkan oleh instansi sesuai dengan pedoman yang telah ditentukan, bukan oleh pasien sebagai pengguna (Tejanagara 2022). Kualitas pelayanan merupakan tingkat dari layanan yang sesuai dengan harapan serta kebutuhan pasien atau pengguna (Andayani 2021). Perubahan adalah hal yang sering terjadi dalam praktik menuntut adanya penyesuaian serta inovasi pendukung dalam berbagai aspek lain, seperti struktur dan budaya dalam suatu praktik (Rubiyanti 2023). Kualitas pelayanan sangat dipengaruhi oleh faktor petugas sebagai pemberi pelayanan. Setiap Sumber Daya Manusia (SDM) rumah sakit harus dapat memahami cara untuk memberikan pelayanan yang terbaik terhadap pasiennya (Gultom et.,al, 2021). faktor-faktor yang akan mempengaruhi penciptaan menjadi sangat penting dalam merancang kebijakan kesehatan yang efektif serta meningkatkan akses dan kualitas pelayanan kesehatan (Putri 2024).

Rumah Sakit Ibu dan Anak ‘Aisyiyah samarinda memiliki sekitar 120 pegawai. Berdasarkan survei pendahuluan, banyak pegawai merasa tidak puas dengan pelayanan yang mereka berikan karena keterbatasan akses serta perubahan yang ada. Kualitas pelayanan sangat dipengaruhi oleh faktor petugas sebagai pemberi pelayanan. Setiap Sumber Daya Manusia (SDM) rumah sakit harus dapat memahami cara untuk memberikan pelayanan yang terbaik terhadap pasiennya (Gultom et.,al, 2021). Akses dan kualitas pelayanan kesehatan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Faktor ekonomi, seperti tingkat pendapatan dan biaya layanan, dapat menentukan sejauh mana masyarakat dapat memperoleh pelayanan kesehatan yang layak. Selain itu, ketersediaan tenaga medis yang kompeten, infrastruktur yang memadai, serta kemajuan teknologi juga berperan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas layanan. faktor-faktor yang akan mempengaruhi penciptaan menjadi sangat penting dalam merancang kebijakan kesehatan yang efektif serta meningkatkan akses dan kualitas pelayanan kesehatan (Putri 2024). Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh mutu sumber daya manusia di Rumah Sakit Ibu dan Anak ‘Aisyiyah Samarinda pada tahun 2025 guna memperoleh pemahaman mendalam mengenai kondisi kerja karyawan. Fokus utama penelitian ini adalah menganalisis berbagai faktor yang memengaruhi inovasi pelayanan kesehatan, akses, kualitas, perubahan dan pembaruan. Selain itu, penelitian ini juga akan mengkaji keterkaitan antara kualitas sumber daya manusia dan mutu layanan yang diberikan, guna mengetahui sejauh mana kompetensi pegawai memengaruhi tingkat kepuasan pasien. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan serta optimalisasi mutu layanan di rumah sakit. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan wawasan mendalam mengenai mutu sumber daya manusia di Rumah Sakit Ibu dan Anak ‘Aisyiyah Samarinda pada tahun 2025, tetapi juga mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang memengaruhinya, kualitas, perubahan. Hasil dari penelitian ini akan menjadi landasan dalam merumuskan rekomendasi strategis untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan kesehatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan desain cross sectional. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari sd bulan Februari di Rumah Sakit Ibu dan Anak ‘Aisyiyah Tahun 2025 Samarinda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai RSIA AISYIYAH Ibu dan Anak Samarinda berjumlah 120 orang sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling yang memenuhi kriteria inklusi :1). Bersedia menjadi responden 2). Pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak ‘Aisyiyah Samarinda 3). Pekerja ≥ 6 bulan 4). Pegawai tidak dalam masa cuti ≥ 1 bulan. Teknik analisis data dilakukan dengan uji Kendall’s Tau menggunakan komputerisasi.

Penelitian ini dilakukan terlebih dahulu melakukan screening pada responden yang sesuai dengan Teknik purposive sampling berdasarkan kriteria inklusi yang ditetapkan. Adapun alur penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Alur Skema Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas dan Realibilitas**

Uji validitas bertujuan untuk menguji sejauh mana kuesioner dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Sementara itu, uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi kuesioner sebagai indikator suatu variabel. Berikut disajikan tabel hasil uji validitas dan reliabilitasnya, sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil uji validitas dan realibilitas

Mutu sdm (n=30)	t hitung > t tabel (0.361)		alpha cronbath >	
pertanyaan 1	3.795	Valid		
pertanyaan 2	3.541	Valid		
pertanyaan 3	6.324	Valid	0.902	Reliabel
pertanyaan 4	6.917	Valid		
Pertanyaan 5	6.091	Valid		

Akses, kualitas, perubahan, dan pembaruan (n=30)	t hitung > t tabel (0.361)		alpha cronbath >	
pertanyaan 1	12.516	Valid		
pertanyaan 2	12.936	Valid		
pertanyaan 3	13.388	Valid	0.966	Reliabel
pertanyaan 4	12.738	Valid		
Pertanyaan 5	424	Valid		

Inovasi pelayanan kesehatan (n=30)	t hitung > t tabel (0.361)		alpha cronbath >	
pertanyaan 1	2.759	Valid		
pertanyaan 2	5.653	Valid		
pertanyaan 3	5.954	Valid	0.955	Reliabel
pertanyaan 4	5.939	Valid		
Pertanyaan 5	12.424	Valid		

Sumber: Data Primer (Diolah), 2025

Berdasarkan hasil analisis data pada aspek Mutu Sumber Daya Manusia dengan sampel sebanyak 30 responden, dapat dilihat bahwa semua pertanyaan yang di uji menunjukkan nilai t hitung yang lebih besar dari pada t tabel (0,361), yang berarti semua pertanyaan tersebut valid. Selain itu, hasil uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* juga menunjukkan nilai lebih besar dari 0,902 yang menandakan bahwa insrtumen yang di gunakan dalam penelitian ini reliabel.

Berdasarkan hasil analisis data pada aspek Inovasi Pelayanan Kesehatan dengan sampel sebanyak 30 responden, dapat dilihat bahwa semua pertanyaan yang di uji menunjukkan nilai t hitung yang lebih besar dari pada t tabel (0,361), yang berarti semua pertanyaan tersebut valid. Selain itu, hasil uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* juga menunjukkan nilai lebih besar dari 0.955 yang menandakan bahwa insrtumen yang di gunakan dalam penelitian ini reliabel.

Bedasarkan data aspek terakhir yang diuji adalah akses, kualitas, perubahan, dan pembaruan. Lima pertanyaan dalam aspek ini diuji menggunakan metode yang sama dengan dua aspek sebelumnya. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pertanyaan memiliki nilai t hitung yang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan t tabel sebesar 0.361. Oleh karena itu, seluruh pertanyaan dinyatakan valid. Berbeda dengan dua aspek sebelumnya, uji reliabilitas pada aspek ini menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* sebesar

0.966, yang menandakan bahwa instrument yang digunakan untuk mengukur akses, kualitas, perubahan dan pembaruan ini reliabel.

Analisis Univariat

1. Karakteristik Responden

Analisis Univariat adalah metode analisis statistik yang digunakan untuk memahami dan mendeskripsikan satu variabel dalam suatu data set tanpa melihat hubungan dengan variabel lain. Dalam konteks penelitian, analisis ini bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik responden, seperti jenis kelamin, usia, status kepegawaian, masa kerja, jenis pegawai, dan pendidikan terakhir. Hasil analisis tersebut disajikan sebagai berikut:

Tabel 2. Distribusi Berdasarkan Karakteristik Responden Berdasarkan Mutu SDM Pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak 'AISYIYAH samarinda

Karakteristik (n=30)	Tinggi		Sedang		Total	
	f	%	f	%	f	%
Jenis kelamin						
Laki-laki	3	10.0%	0	0.0%	3	10.0%
Perempuan	26	86.7%	1	3.3%	27	90.0%
Usia						
20-30 thn	21	70.0%	0	0.0%	21	70.0%
31-40 thn	5	16.7%	1	3.3%	6	20.0%
41-50 thn	3	10.0%	0	0.0%	3	10.0%
Pendidikan terakhir						
D3	25	83.3%	0	0.0%	25	83.3%
D4	2	6.7%	1	3.3%	3	10.3%
S1	2	6.7%	0	0.0%	2	6.7%
Unit bagian kerja						
Perawat	14	46.7%	1	3.3%	15	50.0%
Bidan	15	50.0%	1	3.3%	15	50.0%

Sumber: Data Primer (Diolah), 2025

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan, sebanyak 27 orang (90.0%), sedangkan laki-laki hanya berjumlah 3 orang

(10.0%). Ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja dalam kelompok yang diteliti adalah perempuan, yang kemungkinan besar berkaitan dengan jenis pekerjaan yang mereka jalani, seperti dalam bidang kesehatan atau keperawatan yang memang didominasi oleh tenaga kerja perempuan. Pada kategori masa kerja, responden dalam penelitian ini dikategorikan ke dalam tiga kelompok usia, yaitu 20-30 tahun, 31-40 tahun, dan 41-50 tahun. Kelompok usia 20-30 tahun merupakan kelompok terbesar dengan 21 orang (70.0%), menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja dalam penelitian ini masih berusia muda. Kelompok usia 31-40 tahun berjumlah 6 orang (20.0%), yang menunjukkan bahwa ada sebagian tenaga kerja yang berada dalam kategori usia menengah. Sementara itu, kelompok usia 41-50 tahun hanya berjumlah 3 orang (10.0%), yang menandakan bahwa hanya sedikit tenaga kerja yang berada di kategori usia lebih tua. Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa mayoritas tenaga kerja yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah tenaga kerja muda yang berada dalam rentang usia 20-30 tahun. Hal ini bisa berpengaruh terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti tingkat pengalaman, adaptasi terhadap inovasi, serta daya tanggap terhadap perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja mereka.

Pada latar belakang belakang pendidikan terakhir, responden dengan pendidikan yaitu D3, D4, dan S1. Mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan Diploma 3 (D3), sebanyak 25 orang (83.3%). Pendidikan Diploma 4 (D4) ditempuh oleh 3 orang (10.3%), sedangkan pendidikan Strata 1 (S1) hanya ditempuh oleh 2 orang (6.7%). Dari data ini dapat disimpulkan bahwa kebanyakan tenaga kerja yang menjadi responden berasal dari lulusan D3. Hal ini bisa menggambarkan bahwa tenaga kerja yang terlibat dalam penelitian ini umumnya merupakan tenaga kesehatan yang memiliki pendidikan vokasional dengan penekanan pada keterampilan praktik dibandingkan teori akademis.

Bedasarkan hasil penelitian ini, responden terbagi dalam dua unit kerja utama, yaitu perawat dan bidan. Sebanyak 15 orang (50.0%) bekerja sebagai perawat, sementara 15 orang lainnya (50.0%) bekerja sebagai bidan. Dari data ini terlihat bahwa jumlah perawat dan bidan dalam penelitian ini seimbang, dengan distribusi yang sama besar. Ini memungkinkan penelitian untuk melakukan analisis lebih lanjut mengenai perbedaan atau kesamaan dalam pengalaman kerja antara perawat dan bidan, terutama dalam aspek

kepuasan kerja, tantangan yang dihadapi, serta keterlibatan dalam inovasi pelayanan kesehatan.

2. Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan dua variabel utama, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Inovasi pelayanan kesehatan, akses, kualitas, perubahan, dan pembaruan yang diukur berdasarkan tiga indikator, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Sementara itu, variabel dependen adalah mutu sumber daya manusia, yang juga dinilai menggunakan tiga indikator, yaitu tinggi, sedang dan rendah.

Tabel 3. Distribusi Berdasarkan Tingkat Mutu sumber daya manusia terhadap inovasi pelayanan kesehatan, akses, kualitas, perubahan dan pembaruan dan Pada Pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak ‘AISYIYAH samarinda

Variabel (n=30)	n	%
Mutu sdm		
Tinggi	29	96.7
Sedang	1	3.3
Inovasi pelayanan kesehatan		
Tinggi	29	96.7
Sedang	1	3.3
Akses,kualitas,perubahan dan pembaruan		
Tinggi	29	96.7
Sedang	1	3.3

Sumber:Data Primer (Diolah), 2025

Tabel 3. Menunjukkan bahwa Variabel pertama yang dianalisis adalah mutu SDM, yang mencerminkan bagaimana kualitas tenaga kerja dalam suatu organisasi, baik dalam aspek keterampilan, kompetensi, maupun profesionalisme dalam menjalankan tugas. Berdasarkan hasil analisis, didapatkan bahwa: Sebanyak 29 responden (96.7%) menilai mutu SDM dalam kategori tinggi hanya 1 responden (3.3%) yang menilai mutu SDM

dalam kategori sedang dari data ini, dapat disimpulkan bahwa mayoritas besar responden memiliki persepsi positif terhadap mutu SDM di lingkungan mereka. Ini menunjukkan bahwa tenaga kerja yang ada memiliki kompetensi yang baik, profesional dalam bekerja, serta mampu menjalankan tugasnya dengan standar yang tinggi. Hanya sedikit responden yang menilai mutu SDM sebagai sedang, yang mungkin bisa disebabkan oleh faktor individu, pengalaman kerja yang berbeda, atau perspektif terhadap lingkungan kerja yang tidak seragam. Dalam konteks organisasi, mutu SDM yang tinggi sangatlah penting karena dapat berdampak pada efisiensi kerja, pelayanan yang diberikan, serta kepuasan kerja para tenaga kerja. Dengan hasil ini, organisasi dapat terus meningkatkan mutu SDM dengan cara memberikan pelatihan yang lebih lanjut, pengembangan keterampilan teknis dan non-teknis, serta menciptakan budaya kerja yang lebih positif.

Sedangkan untuk variabel kedua yang dianalisis adalah inovasi dalam pelayanan kesehatan, yang berkaitan dengan bagaimana tenaga kerja dan organisasi mampu menghadirkan inovasi dalam sistem, prosedur, serta pelayanan yang diberikan kepada pasien atau klien. Dalam penelitian ini, hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa: Sebanyak 29 responden (96.7%) menilai inovasi dalam pelayanan kesehatan berada dalam kategori tinggi hanya 1 responden (3.3%) yang menilai inovasi pelayanan kesehatan dalam kategori sedang dari hasil ini, terlihat bahwa mayoritas besar tenaga kerja menilai bahwa inovasi dalam pelayanan kesehatan telah berjalan dengan sangat baik. Ini menunjukkan bahwa organisasi atau institusi yang mereka tempati telah menerapkan inovasi dalam berbagai aspek pelayanan, seperti penggunaan teknologi medis terbaru, penerapan sistem pelayanan yang lebih efisien, serta perbaikan dalam prosedur kesehatan.

Namun, meskipun hasilnya mayoritas tinggi, tetap ada satu responden yang menilai inovasi pelayanan kesehatan dalam kategori sedang. Hal ini bisa mengindikasikan bahwa masih ada beberapa aspek dalam inovasi pelayanan yang perlu diperbaiki atau dikembangkan lebih lanjut. Faktor-faktor seperti keterbatasan teknologi, kurangnya pelatihan terhadap tenaga kerja dalam penggunaan inovasi terbaru, atau resistensi terhadap perubahan bisa menjadi faktor yang menyebabkan adanya responden yang menilai inovasi ini dalam kategori sedang. Untuk meningkatkan inovasi lebih lanjut,

organisasi bisa mempertimbangkan untuk terus melakukan pelatihan berkala kepada tenaga kerja, meningkatkan penggunaan teknologi informasi dalam pelayanan kesehatan, serta memastikan bahwa seluruh tenaga kerja merasa nyaman dan terbantu dengan adanya inovasi yang diterapkan.

Sementara itu variabel ketiga dalam penelitian ini mencakup aspek akses, kualitas, perubahan, dan pembaruan dalam pelayanan, yang merupakan elemen krusial dalam organisasi, khususnya di sektor pelayanan kesehatan. Aspek ini berperan dalam memastikan bahwa pasien atau masyarakat memperoleh layanan terbaik dengan akses yang mudah serta kualitas yang tetap terjaga. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh temuan bahwa sebanyak 29 responden (96,7%) menilai akses, kualitas, perubahan, dan pembaruan dalam kategori tinggi, sementara hanya 1 responden (3,3%) yang memberikan penilaian dalam kategori sedang. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tenaga kerja menilai bahwa akses terhadap pelayanan, kualitas layanan, serta perubahan dan pembaruan dalam organisasi sudah berjalan dengan sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa organisasi telah memiliki sistem yang mendukung kemudahan akses bagi pasien atau masyarakat, standar kualitas pelayanan yang sesuai, serta pembaruan dan perubahan yang dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan mutu layanan.

Namun, seperti yang terjadi pada variabel lainnya, masih ada satu responden yang menilai aspek ini dalam kategori sedang. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa masih terdapat beberapa kendala dalam akses pelayanan, ketimpangan kualitas di beberapa bagian organisasi, atau adanya perubahan yang belum sepenuhnya diterima oleh seluruh tenaga kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu terus berupaya memastikan bahwa setiap perubahan yang diterapkan benar-benar memberikan manfaat serta dapat diterima dengan baik oleh seluruh tenaga kerja maupun penerima layanan.

Analisis Bivariat

Analisis Bivariat merupakan metode analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian (kuesioner) dapat mengukur dengan baik, langkah selanjutnya adalah melakukan uji normalitas. Uji

normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang diperoleh mengikuti distribusi normal atau tidak.

**Tabel 4 Hasil Analisis Bivariat Berdasarkan mutu SDM Pegawai RS Ibu dan Anak
'AISYIYAH Samarinda**

Variabel (N=30)	Std Deviation ± Mean	Uji Normalitas	P Value
Mutu sdm	18257 ± 10333	0.000	0,853
Inovasi pelayanan kesehatan	18257 ± 10333	0.000	0,853
Akses,kualitas,perubahan dan pembaruan	18257 ± 10333	0.000	0,581

Sumber:Data Primer (Diolah), 2025

Variabel pertama yang dianalisis dalam tabel ini adalah Mutu Sumber Daya Manusia. Berdasarkan hasil perhitungan, nilai rata-rata (mean) dari data yang dikumpulkan adalah 18.257, dengan standar deviasi sebesar 10.333. Untuk mengetahui apakah data ini berdistribusi normal atau tidak, dilakukan uji normalitas, yang dalam tabel ini menunjukkan nilai 0.000. Dalam statistik, nilai 0.000 pada uji normalitas biasanya menunjukkan bahwa data tidak terdistribusi normal. Selain itu, tabel juga menampilkan P Value sebesar 0.853 untuk variabel ini. Dalam analisis statistik, nilai P Value sering digunakan untuk menguji hipotesis nol (H_0). Jika P Value lebih besar dari 0.05, maka tidak ada cukup bukti untuk menolak hipotesis nol. Dalam kasus ini, nilai 0.853 menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel ini dengan faktor yang diuji. Variabel kedua yang dianalisis adalah Inovasi Pelayanan Kesehatan. Berdasarkan tabel, nilai rata-rata dan standar deviasi untuk variabel ini sama dengan variabel pertama, yaitu 18.257 ± 10.333 . Seperti pada variabel pertama, hasil uji normalitas untuk variabel ini juga menunjukkan nilai 0.000, yang berarti bahwa data ini tidak terdistribusi normal.

Distribusi data yang tidak normal ini dapat memengaruhi jenis uji statistik yang dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut. Nilai P Value yang diperoleh untuk variabel ini adalah 0.853, yang juga identik dengan variabel Mutu SDM. Sama seperti

sebelumnya, nilai P Value yang lebih besar dari 0.05 menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan dalam konteks penelitian ini. Variabel terakhir yang ditampilkan dalam tabel ini adalah Akses, Kualitas, Perubahan, dan Pembaruan. Berdasarkan hasil analisis statistik, variabel ini juga memiliki nilai rata-rata yang sama dengan dua variabel sebelumnya, yaitu 18.257 ± 10.333 . Uji normalitas menunjukkan nilai 0.000, yang berarti bahwa data ini juga tidak mengikuti distribusi normal. Berbeda dengan dua variabel sebelumnya, nilai P Value untuk variabel ini adalah 0.581. Meskipun masih berada di atas batas 0.05, angka ini lebih rendah dibandingkan dengan P Value untuk Mutu SDM dan Inovasi Pelayanan Kesehatan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak signifikan. Data ini menunjukkan bahwa data yang dianalisis memiliki distribusi yang tidak normal, dengan nilai rata-rata dan standar deviasi yang identik untuk ketiga variabel. Selain itu, hasil uji statistik menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan di antara variabel yang diuji, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai P Value yang berada di atas batas 0.05.

Pembahasan

Penelitian uji SPSS yang dilakukan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh antara inovasi pelayanan kesehatan, akses, kualitas, perubahan dan pembaruan. Dan setelah dilakukan uji SPSS bahwa didapatkan hasil yang menunjukkan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap mutu SDM pegawai. Inovasi pelayanan kesehatan tugas tidak sesuai yang akan menyebabkan penurunan semangat dan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas yang ada. Ketika pegawai merasa kewalahan dengan tugas yang diberikan, kualitas pekerjaan mereka dapat menurun, yang berdampak negatif pada kepuasan pelayanan karyawan. Di sisi lain, inovasi pelayanan kesehatan yang belum memadai atau belum ada juga dapat mengurangi motivasi pegawai, meskipun dampaknya lebih jarang ditemukan dalam konteks ini. Ketidakseimbangan dalam pelayanan kesehatan, baik yang terlalu berat maupun terlalu ringan, dapat mempengaruhi pelayanan yang diberikan pegawai dalam bekerja secara keseluruhan. Di lapangan, mayoritas karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak 'Aisyiyah Samarinda' menghadapi tingkat tugas kerja yang tinggi. Hal ini memberikan indikasi bahwa ada potensi untuk memperhatikan akses pegawai jika inovasi pelayanan kesehatan serta pembaruan dan pembaharuan tugas

dikelola dengan lebih baik dan proporsional. Inovasi yang seimbang dan sesuai dengan kapasitas masing-masing pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih produktif. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu memberikan perhatian lebih terhadap distribusi tugas kerja di antara pegawai, dengan memastikan bahwa tidak ada yang merasa terbebani secara berlebihan atau sebaliknya, agar tercipta lingkungan kerja yang lebih efektif dan efisien.

Inovasi pelayanan kesehatan, akses, kualitas, perubahan dan pembaruan juga menjadi salah satu yang harus diperhatikan oleh Rumah Sakit Ibu dan Anak 'Aisyiyah Samarinda, karena Tingkat perubahan dan pembaruan yang tinggi berdampak cukup besar bagi pegawai. Inovasi pelayanan kesehatan akan mengakibatkan kondisi di mana seseorang mengalami stress akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi, pembaruan kerja yang berlebihan, atau lingkungan kerja yang tidak kondusif. Tekanan ini dapat bersifat positif jika mendorong produktivitas, tetapi dapat berdampak negatif jika berlebihan dan tidak dikelola dengan baik. Yang menjadi faktor utama dari tekanan kerja dan akan berdampak negative bagi pegawai. Seperti jam kerja yang Panjang, tuntutan emosional, tanggung jawab yang besar, kurangnya sumber daya, dan kondisi lingkungan yang beresiko oleh karena itu rumah sakit juga perlu memperhatikan masalah perubahan dan pembaruan yang dialami pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak 'Aisyiyah Samarinda. Demikian halnya inovasi pelayanan kesehatan dan akses, kualitas juga menjadi salah satu hal perlu diperhatikan oleh manajemen rumah sakit karena memiliki tingkat keseimbangan yang kurang sesuai yang akan mengakibatkan, dampak buruk bagi pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak 'Aisyiyah jika tidak diperhatikan dengan baik. Perubahan, pembaruan serta inovasi kualitas pelayanan perlu diberikan kepada pegawai agar tidak mengalami stress kerja secara, berlebihan oleh karena itu pentingnya memberikan sebuah inovasi yang selaras antara perubahan dan pembaruan.

Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang membahas tidak adanya hubungan antara kualitas dan akses pelayanan dalam beberapa tahun terakhir. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh (Khan et., al, 2022) Kualitas layanan kesehatan juga menjadi aspek utama dalam mendorong inovasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kepemimpinan yang efektif, kolaborasi tenaga

kesehatan, serta penggunaan sistem manajemen yang inovatif dapat meningkatkan kinerja pelayanan di rumah sakit. (Rahmiati & Temesvari 2020) menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa lima dimensi kualitas pelayanan terdiri dari bukti fisik, kehandalan, daya tanggap, jaminan, dan empati tidak berhubungan dengan minat kunjungan ulang pasien (Motivasi et al., 2021). menunjukkan bahwa Penelitian ini menemukan bahwa inovasi pelayanan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa inovasi pelayanan tidak selalu berdampak langsung pada mutu SDM, terutama jika aspek lain seperti pelatihan dan pengalaman kerja tidak diperhatikan. Hal ini Penelitian ini menemukan bahwa inovasi dalam pelayanan serta pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya (Honifa et al., 2022). Penelitian ini menemukan bahwa kompetensi SDM dan kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pasien dan kunjungan kembali. Namun, tidak secara spesifik meneliti pengaruh inovasi pelayanan terhadap mutu SDM. Meskipun kompetensi SDM dan kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pasien, penelitian ini tidak menemukan hubungan langsung antara inovasi pelayanan dengan mutu SDM. Hal ini penelitian ini menemukan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pasien serta kunjungan kembali.

Sebagian besar pegawai mengalami inovasi atau pembaruan, yang mencakup gagasan, produk, atau metode yang dianggap baru oleh individu atau kelompok masyarakat. Inovasi ini dapat berupa hasil intervensi (penemuan baru) atau hasil penemuan kembali (*discovery*) yang bertujuan untuk mencapai tujuan pendidikan atau menyelesaikan permasalahan dalam dunia pendidikan. Namun, tidak semua bentuk perubahan dapat dikategorikan sebagai inovasi, karena inovasi memiliki tujuan yang jelas dan sering kali melibatkan penerapan teknologi atau metode baru dengan dampak yang dapat diukur (Piqriani et al., 2023). Hal ini menegaskan bahwa dampak yang terjadi memiliki nilai yang sangat positif bagi sebagian besar karyawan, tetapi tidak menutup kemungkinan menjadi dampak yang tidak negatif bagi pegawai.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa inovasi pelayanan kesehatan, akses, kualitas, perubahan dan pembaruan tidak berpengaruh signifikan terhadap Mutu SDM pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak ‘Aisyiyah Samarinda. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh mutu sumber daya manusia di Rumah Sakit Ibu dan Anak ‘Aisyiyah Samarinda pada tahun 2025 guna memperoleh pemahaman mendalam mengenai kondisi kerja karyawan. Fokus utama penelitian ini adalah menganalisis berbagai faktor yang memengaruhi inovasi pelayanan kesehatan, akses, kualitas, perubahan dan pembaruan. Tingginya inovasi pelayanan kesehatan, akses, kualitas, perubahan dan pembaruan dapat mengurangi semangat dan motivasi, yang berdampak negatif pada kualitas pekerjaan dan kepuasan. Sebaliknya, inovasi pelayanan kesehatan, akses, kualitas, perubahan dan pembaruan yang terlalu ringan juga dapat mengurangi motivasi, meskipun ini terjadi lebih jarang. Sebagian besar pegawai mengalami inovasi pelayanan kesehatan, akses, kualitas, perubahan dan pembaruan sehingga terdapat peluang untuk meningkatkan kinerja melalui pengelolaan yang lebih baik. Dengan distribusi inovasi pelayanan kesehatan yang seimbang, pegawai dapat bekerja lebih produktif, yang pada gilirannya akan memperbaiki kualitas pelayanan. Pengelolaan yang adil dan sesuai kapasitas juga akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan efisien. Oleh karena itu, manajemen perlu melakukan evaluasi rutin secara berkala serta menerapkan kebijakan yang transparan dalam pembagian tugas guna mencapai hasil yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, M. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lahat. *Motivasi* , 6(1), 2716–4039.
- Anwar, M., Asmawati, A., Putri, R. R., Anantyo, R., Triyanto, A., Paramarta, V., Magister, M. P., & Rumah, M. (2024). Penerapan SIMRS Dengan Knowledge Management System: Solusi Peningkatan Mutu Pelayanan Kesehatan. *Jurnal Kesehatan Tradisional*, 2(1), 15–29.
- Elisa Anggraeni, R. M. F. H. M. (2020). Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap

- Peningkatan Inovasi Dan Kualitas Pelayanan RSUD Kabupaten Serang. *Jurnal Ekonomi*, 25(1), 18. <https://doi.org/10.24912/je.v25i1.624>
- Farah Chalida, Gumilang, F., & Tri, R. (2022). *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal Penerapan Total Quality Management (TQM) dalam Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*. 4, 804–815.
- Hakim, L., Tarigan, F. L., Tanggap, D., Tanggap, D., Fisik, B., & Tanggap, D. (2021). *Hubungan Kualitas Pelayanan Rawat Jalan Dengan*. 7(2), 1281–1298.
- Honifa, H., Derriawan, D., & Sampurno, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pasien Umum yang Berdampak Kepada Berkunjung Kembali di Klinik Andilia Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 21(1), 25–32. <https://doi.org/10.33221/jikes.v21i1.1746>
- Hulu, S. R. K. (2023). Analisis Rencana Strategis Sumber Daya Manusia (SDM) Keperawatan Di Rumah Sakit Wilayah Jakarta. *Indonesian Journal of Nursing Scientific*, 3(1), 41–48. <https://doi.org/10.58467/ijons.v3i1.61>
- Husna, M., & Tarigan, J. S. (2021). Aksesibilitas Spasial Ke Pusat Kesehatan Masyarakat(Puskesmas) Dengan Metode Enhance Two-Step Floating Catchment Area (E2Sfca) Studi Kasus Di Kota Medan. *Kumpulan Jurnal Ilmu Komputer (KLIK)*, 08(3), 338–351.
- Irawan Deddy, Parapat Dyah Atika, S. H. (2024). El-Mujtama : Jurnal Pengabdian Masyarakat El-Mujtama : Jurnal Pengabdian Masyarakat. *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 486–493. <https://doi.org/10.47467/elmujtama.v4i6.5242>
- Khan, M. J., Ahmad, S., Abdul Halim, H., & Ahmad, N. H. (2022). The Effect of Service Innovation Orientation and Open Innovation on Innovation Performance of Medium and Small Private Hospitals in India. *SAGE Open*, 12(3). <https://doi.org/10.1177/21582440221116110>
- Kurniawan, Y. S., Priyanga, K. T. A., Krisbiantoro, P. A., & Imawan, A. C. (2021). Open access Open access. *Journal of Multidiciplinary Applied Natural Science*, 1(1), 1–12.
- Lase, O. L., Hulu, P. F., Mendrofa, S. D., & Telaumbanua, E. (2024). *Pengaruh Inovasi*

- Pelayanan Kesehatan Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan di Rumah Sakit Pratama Nias Utara. 4, 7685–7691.*
- Mempengaruhi, F. Y., Creation, D., & Pelayanan, D. (2024). *JURNAL. 7(3)*, 466–474.
- Motivasi, P., Pendidikan, B., Pendidikan, L., Rivandi, M., Retno Kemala, E., Tinggi, S., Kbp, I. E., & Id, M. A. (2021). Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas. *Bisnis Dharma Andalas, 23(1)*, 402–411.
- Mulyawati, S. D., Setyaningsih, Y., & Denny, H. M. (2024). *A Literature Review of Human Resource Management in Improving Performance in Health Services. 26(2)*, 400–414.
- Mwamlenga, N. J., Gwaltu, P., & Marwa, Z. (2024). *The Contribution of Human Resource Management in Health Service Innovation : A Case Study of Sekou-Toure Regional Hospital , Mwanza , Tanzania. 7, 45–60.*
- Neng Sari Rubiyanti. (2023). Penerapan Rekam Medis Elektronik di Rumah Sakit di Indonesia: Kajian Yuridis. *ALADALAH: Jurnal Politik, Sosial, Hukum Dan Humaniora, 1(1)*, 179–187. <https://doi.org/10.59246/aladalah.v1i1.163>
- Palijama, F. (2023). Pengaruh Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Kesehatan Di Rumah Sakit dr. Haulussy Provinsi Maluku. *Hipotesa-Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial, 17(2)*, 1–10.
- Parinduri, R. Y. (2023). Analisis Akses Fasilitas Pelayanan Kesehatan Di Rumah Sakit Bagi Penyandang Disabilitas Di Kota Meda. *UPMI Proceeding Series, 1(01)*, 1299–1306.
- Piqriani, Y. N., Yurika, M., & Amin, A. (2023). Hakikat Inovasi (Discoveri, Invensi, Inovasi, Dan Modernisasi). *GHAITSA : Islamic Education Journal, 4(2)*, 285–294.
- Putra, Y. D., & Sobandi, A. (2019). Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, 4(1)*, 127. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i1.14963>
- Putri, L. R. (2023). Inovasi Pelayanan Administrasi Kependudukan Dengan Online (Pak'De on) Melalui Aplikasi Whatsapp Dan Inovasi Pelayanan Dokumen Adiminstrasi Kependudukan Dan Pengadilan Agama (Didupag) Didinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Madiun. *Jurnal Registratie, 5(1)*,

53–68. <https://doi.org/10.33701/jurnalregistratie.v5i1.3229>

Rismanaadji, R., & Elmi, F. (2023). Implementation of Human Resources Management (HRM) Towards Talent Management to Improve the Performance of Health Services at Jagakarsa Hospital. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 4(3), 517–529.

Sukinawan, K. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Sekolah Menengah. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(8), 8374–8379. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i8.4986>

Triangggraini, S. A., Wahyuni, S., Tuah, U. H., & Artikel, H. (2024). *KOLABORASI INOVASI PELAYANAN KESEHATAN MELALUI MOBILE*. 9, 9–17.

Umum, S., & Tangerang, K. (2020). 2* 1,2. 13(1), 13–21.

Wulandari, P. (2021). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Terkait Penempatan Kerja Di RSUD Kepulauan Meranti (Systematic Literature Riview). *Jurnal Ilmu Kesehatan Indonesia*, 1(1), 68–72.