Peran Mediasi Disiplin Kerja Terhadap Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Pegawai UPTD RSUD Tengku Rafi’an Kabupaten Siak

Ferry Tulus Putra1, Agus Seswandi2, Donal Devi Amdanata3
1-3 Prodi Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru, Indonesia

Abstrak

Kata Kunci
Mediasi Disiplin Kerja, Hubungan Keselamatan, Kesehatan Kerja, Motivasi, Kinerja

Pendahuluan
Pada hakekatnya Rumah Sakit berfungsi sebagai tempat penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan dan fungsi dimaksud memiliki makna tanggung jawab yang merupakan tanggung jawab pemerintah dalam meningkatkan taraf kesejahteraan masyarakat.

Kompetisi dan tuntutan akan standar internasional menyebabkan masalah keselamatan dan kesehatan kerja menjadi isu global dan sangat penting. Banyak Negara semakin meningkatkan kepedulian mereka terhadap masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dikaikan dengan isu perlindung tenaga kerja dan hak asasi manusia serta kepedulian terhadap lingkungan hidup. Penerapan manajemen K3 sebagai bagian dari kegiatan operasi diperusahaan/Instansi, merupakan syarat yang tidak dapat diabaikan untuk dapat mencapai efisiensi dan produktifitas yang dibutuhkan, guna meningkatkan daya saing serta melindungi tenaga kerja dari risiko yang membahayakan kesehatan dan keselamatannya.


*CORRESPONDING AUTHOR. Email: agusseswandi@unilak.ac.id

ISSN2716-2842 (print) 2715-7644 (online)
© 2023
https://journal.unilak.ac.id/index.php/mbt/
Peran Mediasi Disiplin Kerja...


Pegawai Negeri Sipil RSUD Tengku Rafi’an diperbolehkan untuk menyambung pendidikan spesialis atau mengambil tugas belajar. Tugas Belajar (TUBEL) harus mendapat izin dari Kepala Daerah, dalam hal ini Bupati Siak. Hal ini berlaku bagi pegawai yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil, sedangkan untuk dokter yang status kontrak harus mendapat izin dari Direktur UPTD RSUD Tengku Rafi’an. Bagi dokter kontrak setelah mendapat pengumuman lulus dari tempat pendidikan yang dituju, mereka harus mengundurkan diri.


Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:


Metode


Teiknik peinairikan sampeil yang digunakan dalam penelitian ini adalah noin proibability sampling. Sampeil insideintial adalah teiknik peineintuan sampeil beirdasarsarkan keibeitulan, yaitu siapa saja yang seicara keibeitulan beirteimu deingan peinulis dapat
digunakan sebagai sampel, bila dipandang irang yang kebetulan ditemui itu cocok dan sesuai dengan kriteiria sebagai sumbeir data.

**Hasil**

Dalam peineilitian ini, karakteristik reispoidein digunakan untuk membeirikan gambaran teintang reispoidein yang mejnaji subjek peineilitian. Adapun yang mejnaji karakteristik reispoidein dalam peineilitian ini adalah jeinis keilamin, status peirnikahan, usia, Peindidikan dan masa keirja. Statistik desikriptif variabel digunakan untuk meilihat tanggap reispoidein teirhadap variabel variabel yang digunakan dalam peineilitian. Tanggapan teirsebut diipeiroileh dari kuesisioineir yang teilah diseibarkan keipada 88 oirang reispoidein.

 Variabel Keiseihatan dan Keiseilamatan Keirja (X1) diukur deingan meinggunakan indikatoir yang dirumuskan oleih T. Hani Handoikoi dalam (Deiwi & Sundari, 2021) yaitu (1)Koindisi keirja aman, (2)Peindidikan dan peilatihan K3, (3)Peinciptaan lingkungan keirja yang seihat, dan (4)Peilayanan keiseihatan. Untuk meilihat tanggap reispoidein teirhadap variabel Keiseihatan dan Keiseilamatan Keirja (X1) dapat dilih pada tabel beirikut:

**Tabel 1. Tanggap Responden Terhadap Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1)**

<table>
<thead>
<tr>
<th>No</th>
<th>Indikator</th>
<th>Pernyataan</th>
<th>STS</th>
<th>TS</th>
<th>CS</th>
<th>S</th>
<th>SS</th>
<th>Jumlah</th>
<th>Rata-rata</th>
<th>Ket</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Kondisi</td>
<td>Saat bekerja saya disedakan perkelingan yang dapat digunakan sebagai alat</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
<td>13</td>
<td>47</td>
<td>27</td>
<td>88</td>
<td>4.14</td>
<td>baik</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>kerja</td>
<td>pencegahan dan pertolongan kecelakaan kerja.</td>
<td>0</td>
<td>2</td>
<td>39</td>
<td>188</td>
<td>135</td>
<td>364</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Pendidikan</td>
<td>Saya memperoleh Pendidikan dan Pelatihan K3 setiap Tahun.</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
<td>12</td>
<td>48</td>
<td>27</td>
<td>88</td>
<td>4.15</td>
<td>baik</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>dan pelatihan</td>
<td>K3 setiap</td>
<td>0</td>
<td>2</td>
<td>36</td>
<td>192</td>
<td>135</td>
<td>365</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>Penciptaan</td>
<td>Saya selalu menjaga Kebersihan lingkungan kerja.</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>12</td>
<td>43</td>
<td>33</td>
<td>88</td>
<td>4.24</td>
<td>Sangat baik</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>lingkungan</td>
<td>terhadap penelitian asuransi.</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>36</td>
<td>172</td>
<td>165</td>
<td>373</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>kerja yang</td>
<td>setiap Tahun.</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
<td>15</td>
<td>55</td>
<td>17</td>
<td>88</td>
<td>4.00</td>
<td>baik</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>seihat</td>
<td>setiap Tahun.</td>
<td>0</td>
<td>2</td>
<td>45</td>
<td>220</td>
<td>85</td>
<td>352</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>JUMLAH</td>
<td>Sumber : Hasil Penelitian, 2023</td>
<td>0</td>
<td>3</td>
<td>52</td>
<td>193</td>
<td>104</td>
<td>352</td>
<td>4.13</td>
<td>baik</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0</td>
<td>6</td>
<td>156</td>
<td>772</td>
<td>520</td>
<td>1454</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Beirdasarkan hasil analisis pada tabel 4.6 dikeithualh bahwa reispoidein meimbeirkan tanggap yang baik teirhadap seiluruh peirnyataan yang digunakan untuk meingukur variabel Keiseihatan dan Keiseilamatan Keirja (X1) deingan skoir rata rata seibeisar 4.13. Hal ini meibuktikan bahwa reispoidein meingganggat baik meingeinai Keiseihatan dan Keiseilamatan Keirja (X1) pada UPTD RSUD Teingku Rafi’an Kabupaten Siak.

Peirnyataan pada variabel Keiseihatan dan Keiseilamatan Keirja (X1) yang meimiliki rata-rata skoir teirtinggi yaitu peirnyataan keitiga yaitu “Saya selalu menjaga Kebeirsihan lingkungan keirja.” deingan rata-rata skoir 4.24. Seidangkan untuk item
Peran Mediasi Disiplin Kerja...

peirnya deinga rata-rata skoir teireindah adalah peirnya' dea kei eimpat yaitu "Saya meimpeiroileh Peirawatan dan peimeilharaan asuransi." deinga rata-rata skoir 4,00.

4.2.1.2. Variabel Motivasi


<p>| Tabel 4.7. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th>No</th>
<th>Indikator</th>
<th>Pernyataan</th>
<th>STS</th>
<th>TS</th>
<th>CS</th>
<th>S</th>
<th>SS</th>
<th>Jumlah</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Tanggung Jawab</td>
<td>Saya Membeli tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.</td>
<td>0</td>
<td>3</td>
<td>19</td>
<td>49</td>
<td>17</td>
<td>88</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Prestasi Kerja</td>
<td>Saya Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>7</td>
<td>58</td>
<td>23</td>
<td>88</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Peluang Untuk Maju</td>
<td>Saya memiliki Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.</td>
<td>0</td>
<td>2</td>
<td>20</td>
<td>52</td>
<td>14</td>
<td>88</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Pengakuan Atas Kinerja</td>
<td>Saya memiliki Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan di bidang yang saya tekuni.</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
<td>10</td>
<td>54</td>
<td>23</td>
<td>88</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>Pekerjaan yang menantang</td>
<td>Saya memiliki Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan di bidang yang saya tekuni.</td>
<td>0</td>
<td>2</td>
<td>27</td>
<td>208</td>
<td>130</td>
<td>367</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>JUMLAH</th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0</td>
<td>7</td>
<td>65</td>
<td>265</td>
<td>103</td>
<td>440</td>
<td></td>
<td></td>
<td>4,05</td>
</tr>
<tr>
<td>0</td>
<td>14</td>
<td>195</td>
<td>1060</td>
<td>515</td>
<td>1784</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Sumber : Hasil Penditian, 2023

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.7 diketahui bahwa responden memberikan tanggapan yang baik terhadap seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi dengan skor rata rata sebesar 4,05. Hal ini membuktikan bahwa responden mengganggap baik mengenai Motivasi pada UPTD RSUD Tengku Rafi’an Kabupaten Siak.

### Peran Mediasi Disiplin Kerja...

#### 4.2.1.3. Variabel Disiplin

Variabel Disiplin diukur dengan menggunakan tujuh indikator oleh Menurut Fathoni dalam Hartatik (2018:200) yaitu: (1) Tujuan dan Kemampuan Pegawai; (2) Keteladanan Pimpinan; (3) Keadilan; (4) Pengawasan Melekat; (5) Sanksi Hukuman; (6) Ketegasan dan (7) Hubungan Manusia. Untuk melihat tanggapan responden terhadap Variabel Disiplin dapat dilihat pada tabel berikut:

#### Tabel 4.8. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin

<table>
<thead>
<tr>
<th>No</th>
<th>Indikator</th>
<th>Pernyataan</th>
<th>STS</th>
<th>TS</th>
<th>CS</th>
<th>S</th>
<th>SS</th>
<th>Jumlah</th>
<th>Rata-rata</th>
<th>Ket</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Tujuan dan Kemampuan Pegawai</td>
<td>Saya Memiliki kemampuan dan pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan disiplin.</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>3</td>
<td>48</td>
<td>37</td>
<td>88</td>
<td>4.39</td>
<td>sangat baik</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Keteladanan Pimpinan</td>
<td>pimpinan merupakan panutan bagi pegawai nya.</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>13</td>
<td>47</td>
<td>28</td>
<td>88</td>
<td>4.17</td>
<td>baik</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Keadilan</td>
<td>Aturan yang dibuat diberlakukan untuk semua pegawai tanpa memandang Status dan kedudukan.</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>13</td>
<td>51</td>
<td>24</td>
<td>88</td>
<td>4.13</td>
<td>baik</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Pengawasan Melekat</td>
<td>Pimpinan mengawasi perilaku, gairah kerja dan prestasi kerja pegawai.</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>10</td>
<td>48</td>
<td>30</td>
<td>88</td>
<td>4.23</td>
<td>sangat baik</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>Sanksi Hukuman</td>
<td>Sanksi hukuman menjadikan tindakan koreksi dan pencegahan pelanggaran peraturan terhadap pegawai yang menentang dan tidak mematuhi prosedur organisasi.</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
<td>16</td>
<td>48</td>
<td>23</td>
<td>88</td>
<td>4.06</td>
<td>baik</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>Ketegasan</td>
<td>Pemimpin tegas ketika memberikan sanksi kepada</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>7</td>
<td>53</td>
<td>28</td>
<td>88</td>
<td>4.24</td>
<td>baik</td>
</tr>
</tbody>
</table>

101
**Peran Mediasi Disiplin Kerja...**

<table>
<thead>
<tr>
<th>No</th>
<th>Indikator</th>
<th>Pernyataan</th>
<th>STS</th>
<th>TS</th>
<th>CS</th>
<th>S</th>
<th>SS</th>
<th>Jumlah</th>
<th>Rata-rata</th>
<th>Ket</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>7</td>
<td>Hubungan Manusia</td>
<td>pegawai yang melakukan pelanggaran kerja.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Pimpinan mendidik Saya agar mematuhi peraturan dan kebijakan Instansi.</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>10</td>
<td>53</td>
<td>25</td>
<td>88</td>
<td></td>
<td>4.17</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>JUMLAH</td>
<td></td>
<td>0</td>
<td>1</td>
<td>72</td>
<td>348</td>
<td>195</td>
<td>616</td>
<td>4.20</td>
<td>baik</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Sumber: Hasil Pendidikan, 2023

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.8 diketahui bahwa responden memberikan tanggapan yang baik terhadap seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur Variabel Disiplin dengan skor rata rata sebesar 4.20. Hal ini membuktikan bahwa responden menganggap sangat baik mengenai kepuasan kerja pada UPTD RSUD Tengku Rafi’an Kabupaten Siak.


### 4.2.1.4. Variabel Kinerja

Variabel Kinerja diukur dengan menggunakan lima indicator menurut Niko Farid Aldriantoa, Indra Sariawan, Wahyu Inggar Fipiaanaa, Djauhar Arifina, Vivi Lusia (2022) yaitu: (1)Penghargaan dan prestasi pegawai ; (2)Kemampuan untuk menyelesaikan target; (3)Tingkat keluaran standar; (4)Kehadiran di tempat kerja dan (5)Keterampilan standar. Untuk melihat tanggapan responden terhadap Variabel Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.9. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja**

<table>
<thead>
<tr>
<th>No</th>
<th>Indikator</th>
<th>Pernyataan</th>
<th>ST</th>
<th>TS</th>
<th>CS</th>
<th>S</th>
<th>SS</th>
<th>Jumlah</th>
<th>Rata-rata</th>
<th>Ket</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Penghargaan dan prestasi Pegawai</td>
<td>Instansi selalu memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai.</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>7</td>
<td>52</td>
<td>29</td>
<td>88</td>
<td>4.2</td>
<td>sangat baik</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>21</td>
<td>208</td>
<td>14</td>
<td>5</td>
<td>374</td>
<td>4.2</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Kemampuan</td>
<td>Saya dapat menyelesaikan</td>
<td>0</td>
<td>3</td>
<td>5</td>
<td>51</td>
<td>29</td>
<td>88</td>
<td>4.2</td>
<td>baik</td>
</tr>
</tbody>
</table>

102
Berikut adalah tabel yang menunjukkan peran mediasi disiplin kerja:

<table>
<thead>
<tr>
<th>No</th>
<th>Indikator</th>
<th>Pernyataan</th>
<th>ST S</th>
<th>TS</th>
<th>CS</th>
<th>S</th>
<th>SS</th>
<th>Jumlah</th>
<th>Rata-rata</th>
<th>Keterangan</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1.5</td>
<td>untuk menyelaraskan target</td>
<td>target yang ditetapkan oleh instansi.</td>
<td>0</td>
<td>6</td>
<td>15</td>
<td>204</td>
<td>14</td>
<td>5</td>
<td>370</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Tingkat keluaran standar</td>
<td>Saya menghasilkan kinerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan instansi.</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
<td>7</td>
<td>53</td>
<td>27</td>
<td>2</td>
<td>88</td>
<td>4.2</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Kehadiran di tempat kerja</td>
<td>Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>5</td>
<td>54</td>
<td>29</td>
<td>2</td>
<td>88</td>
<td>4.2</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>Keterampilan standar</td>
<td>Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain.</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>7</td>
<td>58</td>
<td>23</td>
<td>2</td>
<td>88</td>
<td>4.1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**JUMLAH**

<p>| | | | | | | | | | | |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0</td>
<td>8</td>
<td>93</td>
<td>31</td>
<td>268</td>
<td>107</td>
<td>2</td>
<td>1858</td>
<td>4.2</td>
<td>baik</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Sumber: Hasil Penelitian, 2023


**Analisis Parsial Least Square**

Variabel penelitian yang digunakan yaitu Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1), dan Motivasi (X2) sebagai variabel independen, dan Kinerja sebagai variabel dependen, serta kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah Path Analysis dengan bantuan software SmartPLS 3.0 dan dilakukan melalui dua tahapan, yaitu Model Pengukuran (Measurement Model) dan Model Struktural (Structural Model).

**Pengujian Hipotesis**

Pengujihipotesis penelitian ini dilakukan dengan merujuk pada hasil bootstrapping. Rules of thumb yang digunakan pada penelitian ini adalah t-statistik >1,96.
Peran Mediasi Disiplin Kerja...

dengan tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) Inner model penelitian ini dapat digambarkan seperti tampak pada Gambar 4.3:

Gambar 4.3 Inner Model

Sumber: Hasil penelitian, 2023
Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai T-Statistics dan nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-Values < 0,05. Berikut adalah hasil uji hipotesis pengaruh langsung yang diperoleh dalam penelitian ini melalui inner model:

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang digunakan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:


2. Motivasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPTD RSUD Tengku Rafi’an Kabupaten Siak. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam berkerja akan memperoleh kinerja pegawai yang maksimal sedangkan dengan motivasi yang kurang akan menghasilkan kinerja pegawai yang rendah.


5. Motivasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap disiplin pegawai pada UPTD RSUD Tengku Rafi’an Kabupaten Siak. Semakin tinggi motivasi pegawai maka disiplin pegawai pada UPTD RSUD Tengku Rafi’an Kabupaten Siak akan turut meningkat.

104
Peran Mediasi Disiplin Kerja...

Demikian juga sebaliknya, semakin rendah motivasi pegawai pada UPTD RSUD Tengku Rafi’an Kabupaten Siak maka disiplin pegawai akan turut menurun.

6. Disiplin tidak mampu memediasi hubungan antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1) dengan kinerja pegawai pada UPTD RSUD Tengku Rafi’an Kabupaten Siak Hal ini menunjukkan bahwa meskipun disiplin berpengaruh terhadap kinerja namun faktor disiplin tidak secara signifikan meningkatkan pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja.

7. Disiplin mampu memediasi hubungan antara Motivasi dengan kinerja pada UPTD RSUD Tengku Rafi’an Kabupaten Siak.

Dari hasil pembahasan yang telah dijelaskan pada bab-bab terdahulu dengan dukungan oleh data-data yang ada, maka peneliti dapat menyusun beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan akreditasi di Puskesmas Pematang Kandis memberikan Dampak Positif yang sangat baik sehingga terjadi peningkatan dalam mutu pelayanan.

2. Perbaikan mutu dan kinerja Puskesmas dilakukan secara berkala baik perhari, perbulan maupun pertahun sebagai bentuk evaluasi dari dampak positif Akreditasi Puskesmas untuk Meningkatan kualitas SDM.

3. Regulasi penyediaan tenaga kesehatan dilaksanakan dengan sangat baik melalui Dinas Kesehatan sebagai dampak positif Akreditasi Puskesmas untuk Meningkatan kualitas SDM.

4. Sumber Daya Manusia di Puskesmas sudah terpenuhi dengan sangat baik dan memiliki STR yang aktif sebagai dampak positif Akreditasi Puskesmas untuk Meningkatan kualitas SDM.

5. Sumber Daya Manusia bekerja sesuai SOP dan Tumpoksi dalam memberikan kualitas pelayanan kepada masyarakat.


7. Akreditasi dilaksanakan untuk membina puskesmas dan fasilitas pelayanan Kesehatan primer dalam upaya untuk berkelanjutan memperbaiki system pelayanan dan kinerja yang berfokus pada kebutuhan masyarakat, keselamatan, dan manajemen resiko

Daftar Pustaka


**Peran Mediasi Disiplin Kerja...**


Eidi Sutrisno, 2016. Manajemein Sumber Daya Manusia. Disiplin Keirja Jakarta : Keincana


Kristi Tioiidei, MSc, Pirko RoiutataloPhD, Mika HeiimeneiMSc, DanTarja SuoiimeneiPhD, (2014) moityivisi keirja peirawaat rumah sakit, Noidic Coilleiige oif Caring Science
Peran Mediasi Disiplin Kerja...


Pangabeian, Mutia. 2012, Manajeimein Sumbeir Daya Manusia. Boigoir: Ghialia

Peiraturan Meinteiri Keiseihatan Reipublik Indoineisia Noi. 1204/Meinkeis/SK/X/2004

Peiraturan Meinteiri Teinaga Keirja Noimoir: Peir. 05/Mein/1996 teintang Peidoiman Peineirapen Sisteim Manajeimein Keiseilamanan dan Keisihatan Keirja. Jakarta

Prawiroisintoinoi, Suyadi. Kineirja & Moitivasi Peigawai. Yoigyakarta: BPFEi


