



Analisis Hubungan *Skill* dan Motivasi dengan Penginputan Data Istitha'Ah Jemaah Haji Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat

Alfita Dewi^{1*}, Annisa Novita Sary², Eliza Trisna Dewi³, Putri Ismalya Yulinda⁴

^{1*,2,3}Universitas Syedza Saintika, Padang, Indonesia

⁴Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat, Padang, Indonesia

Email: ^{1*}alfitadewi@gmail.com, ²annisa.novita1011@gmail.com

Abstract

According to the presentation coverage report, the number of Hajj pilgrims' health data on SISKOHATKES within 2 (two) weeks of departure must be 100% input. However, there has been a decrease in the percentage of target achievement in inputting SISKOHATKES data for 5 years until 2022 (96.98%). This research aims to determine the factors related to inputting health istitha'ah data for Hajj pilgrims by the management of the integrated Hajj computerized health system in the work area of the West Sumatra Provincial Health Service in 2023. This research is a type of observational research with a cross-sectional approach. The research was conducted at the West Sumatra Provincial Health Service from May to August 2023. The sample for this research was all 48 Siskohatkes managers. Data was obtained through a Google Form survey. The analysis uses the Chi-square test, namely connecting two variables, the independent variable and the dependent variable. The significance level is 95% ($\alpha = 0.05$). Based on the research results, it is known that ($P\text{-value} = 0.008$) there is a relationship between Ability (Skill) and the Performance of SISKOHATKES Managers, ($P\text{-value} = 0.001$) there is a relationship between Work Motivation and Performance of SISKOHATKES Managers. The conclusion of this research is that there is a relationship between skills, work motivation and training and employee performance in the work area of the West Sumatra Provincial Health Service. It is hoped that organizations in improving employee performance will focus more on motivation, training and improving their abilities to achieve performance goals.

Keywords: Ability (Skill), Work Motivation, Training, Performance.

Abstrak

Menurut laporan cakupan presentasi jumlah data kesehatan jemaah haji pada SISKOHATKES dalam 2 (dua) minggu keberangkatan harus terinput 100%, Namun terjadi penurunan persentasi pencapaian target dalam penginputan data SISKOHATKES selama 5 tahun sampai tahun 2022 (96,98%). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor – faktor yang berhubungan dengan penginputan data istitha'ah kesehatan jemaah haji oleh pengelola sistem komputerisasi haji terpadu kesehatan di wilayah kerja Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat Tahun 2023. Penelitian ini merupakan jenis

penelitian observasional dengan pendekatan crosssectional. Penelitian dilakukan di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat dari bulan Mei sampai bulan Agustus tahun 2023. Sampel penelitian ini adalah seluruh pengelola Siskohatkes sebanyak 48 orang. Data diperoleh melalui survei Google Form. Analisis menggunakan uji Chi-square yakni menghubungkan antara dua variabel, variabel bebas dengan variabel terikat. Taraf signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa (P -value=0,008) hubungan Kemampuan (Skill), dengan Kinerja Pengelola SISKOHATKES, (P -value=0,001) hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pengelola SISKOHATKES. Kesimpulan penelitian ini ada hubungan antara kemampuan (Skill), motivasi kerja dengan kinerja pegawai di wilayah kerja Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat. Diharapkan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai lebih menitikberatkan pada motivasi, pelatihan dan meningkatkan kemampuan yang dimiliki guna mencapai tujuan kinerja.

Kata Kunci: Kemampuan (Skill), Motivasi Kerja, Pelatihan, Kinerja.

PENDAHULUAN

Pelaksanaan Ibadah Haji merupakan rukun Islam yang kelima yang wajib dilaksanakan orang islam yang mampu, baik secara fisik, mental, spritual, sosial, maupun finansial dan mampu (Istitha'ah) melaksanakan sekali dalam seumur hidup. Jemaah haji wajib memenuhi persyaratan kesehatan agar mencapai Istitha'ah Kesehatan karena ibadah haji adalah ibadah yang memerlukan kekuatan dan kesehatan baik fisik maupun mental. Oleh karena itu setiap jemaah haji perlu menyiapkan diri agar memiliki status kesehatan yang optimal dan mempertahankannya secara maksimal, agar melaksanakan ibadah haji menjadi sempurna. (Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2019).

Sebelum keberangkatan ke Arab Saudi dilakukan pemeriksaan dan pembinaan kesehatan jemaah haji ini merupakan salah satunya upaya yang komprehensif dan terukur, sehingga mencapai kondisi Istitha'ah kesehatan. Hal ini sebagaimana amanat Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 15 tahun 2016 Tentang Istitha'ah Kesehatan jemaah haji pasal 3 menyatakan bahwa seluruh jemaah haji harus dilakukan pemeriksaan dan pembinaan kesehatan dalam rangka Istitha'ah Kesehatan Haji. (Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 15, 2016)

Indonesia merupakan negara terbanyak yang mengirimkan jemaah haji ke Arab Saudi. Pengelolaan data dan informasi status kesehatan seluruh jemaah haji Indonesia membutuhkan sistem informasi yang mumpuni. Oleh karenanya Kementerian Kesehatan mengembangkan Sistem Komputerisasi Haji Terpadu Kesehatan sejak 2010. Sistem komputerisasi Haji Terpadu Kesehatan merupakan kegiatan pengamatan/surveilans yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan dalam suatu siklus musim haji dengan menggunakan sistem komputerisasi. (Kementrian Kesehatan, 2019).

Untuk itu perlu dilakukan persiapan petugas program kesehatan haji / pengelola Siskohatkes terkait pemeriksaan kesehatan yang harus diinput di SISKOHATES yang nantinya data tersebut dijadikan sebagai acuan dalam pembinaan kesehatan calon jemaah Haji sebelum berangkat menunaikan ibadah haji (Ke Arab Saudi). Keseluruhan pelayanan pada setiap individu jemaah haji tercatat dan dilaporkan melalui Sistem Komputerisasi Haji Terpadu bidang Kesehatan sejak jemaah melakukan pemeriksaan kesehatan tahap pertama di Puskesmas yang berlanjut pada pemeriksaan kedua di kabupaten/kota dan pemeriksaan ketiga pada saat jemaah di embarkasi keberangkatan. Dengan mengetahui riwayat penyakit pasien, maka tenaga kesehatan dapat

mendiagnosis penyakit dengan tepat dan memberikan layanan sesuai kebutuhan. (Kementrian Kesehatan, 2019).

Hasil penelitian (Lestari, AP, 2021) disimpulkan bahwa pengawasan istitha'ah kesehatan jemaah haji pra keberangkatan haji melalui siskohatkes masih terdapat kendala yang dihadapi, seperti kesalahan memasukan data jemaah haji. Karena terlalu banyak data jemaah yang harus di input sehingga terjadi kesalahan atau keteledoran dalam memasukan data.

Hasil penelitian (Nasir, A & Erwin, A, 2018) kelemahan pelayanan kesehatan haji yaitu masih rendahnya kualitas dan kuantitas pengelola kesehatan haji, kurang optimalnya penginputan data jemaah haji pada sistem komputerisasi haji terpadu kesehatan.

Berdasarkan Studi pendahuluan yang dilakukan di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat didapat permasalahan yaitu pada penginputan data SISKOHATKES di wilayah kerja Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat mengalami kemunduran dalam hal kemampuan (Skill) dan motivasi kerja. cakupan seluruh jemaah yang berangkat harus terinput 100%, jemaah yang diperiksa 3 bulan sebelum berangkat masih mencapai 73% seharusnya 80%. Cakupan presentasi jumlah data kesehatan jemaah haji harus terinput pada SISKOHATKES dalam 2 (dua) minggu keberangkatan harus terinput 100%. Namun terjadi penurunan persentasi pencapaian target dalam penginputan data SISKOHATKES selama 5 tahun terakhir yaitu 2018 (97,74%), 2019 (97,26%), 2020 (79,6%), 2021 (76,0%), (Tahun 2020,2021 penginputan data jemaah haji baru pemeriksaan Tahap I dan sebagian pemeriksaan Tahap II jemaah saja yang baru di input datanya di SISKOHATKES karena terjadi pembatalan keberangkatan), 2022 (96,98%), dan 2023 (96,22%).

Dari survei awal yang dilakukan peneliti pada bulan Juni 2023 dengan teknik kusioner melalui survei Google Form dan wawancara kepada 10 orang Pengelola SISKOHATKES Kabupaten/ kota yang berada di wilayah Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat, di dapatkan hasil untuk Kemampuan (Skill) (60%) pengelola memberikan hasil kurang baik, pengelola SISKOHATKES mengatakan tenaga penginputan data kesehatan jemaah haji yang terdiri dari bidan dan perawat. Kemampuan mereka belum optimal dalam mengoperasionalkan aplikasi SISKOHATKES dengan baik dan ada mutasi kerja sehingga pengelola yang baru mereka belum paham dalam penginputan data hanya belajar melalui panduan SISKOHATKES, pengelola yang lama pun tidak mengajarkanya secara langsung sehingga belum sepenuhnya akurasi informasi data Kesehatan jemaah haji yang di input di SISKOHATKES.

Untuk motivasi kerja (50%) pengelola memberikan hasil kurang baik, pengelola mengatakan kurangnya motivasi kerja kurangkanya penghargaan yang di dapatnya dan tidak adanya pengembangan kariernya. Mereka mengatakan bahwa kurang termotivasi dikarenakan memiliki rasa kebosanan, karena pekerjaan yang dilakukan bersikap monoton. Pegawai melakukan pekerjaan yang sama dan berulang-ulang dan ada beberapa pegawai mengatakan bahwa keberhasilan mengerjakan tugas kurang mendapat penghargaan dari pimpinan dan menurut mereka seharusnya pemimpin membagi tugas dengan merata.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis telah melakukan penelitian dengan judul “Analisis hubungan skills dan motivasi dengan Penginputan Data Istitha'ah Kesehatan Jemaah Haji Oleh Pengelola Sistem Komputerisasi Haji Terpadu Kesehatan Di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat”.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, artinya semua informasi atau data penelitian diwujudkan dalam bentuk angka yang dianalisis dengan statistik dan hasilnya dideskripsikan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian observasional analitik yaitu penelitian yang mencari hubungan antara variabel yang satu dengan variabel lainnya. Pada penelitian ini dilakukan analisis terhadap data, karena itu pada penelitian analitik selalu diperlukan hipotesis yang harus diformulasikan sebelum penelitian dimulai. Desain penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional* (potong lintang) yaitu suatu penelitian yang dilakukan dengan observasi sekali saja dan pengukuran dilakukan terhadap status karakter atau variabel subjek pada saat penelitian.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat sebanyak 48 orang. Wilayah Provinsi Sumatera Barat dengan memberikan kuisioner 36 dilaksanakan daring atau online melalui survei Google Form, penelitian ini dilakukan pada bulan Juni sampai dengan Agustus 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pengelola Sistem Komputerisasi Haji Terpadu Kesehatan yang tersebar di Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota dibawah Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat sebanyak 48 orang.

Daftar Populasi Pengelola Siskohatkes Kabupaten/Kota

1.	Kabupaten Sijunjung 3 orang
2.	Kota Padang 5 orang
3.	Kabupaten Pasaman Barat 3 orang
4.	Kota Bukittinggi 3 orang
5.	Kota Payakumbuh 2 orang
6.	Kota Padang Panjang 3 orang
7.	Kota Pariaman 3 orang
8.	Kabupaten Solok 3 orang
9.	Kabupaten Padang Pariaman 3 orang
10.	Kabupaten Tanah Datar 3 orang
11.	Kota Solok 3 orang
12.	Kota Sawahlunto 2 orang
13.	Kabupaten Dhamasraya 2 orang
14.	Kabupaten Solok Selatan 2 orang
15.	Kabupaten Pesisir Selatan 2 orang
16.	Kabupaten lima puluh kota 2 orang
17.	Kabupaten Pasaman 2 orang
18.	Kabupaten agam 2 orang
Total Jumlah Pengelola SISKOHATKES 48 orang	

HASIL

Karakteristik Responden

Diketahui bahwa paling banyak responden jenis kelamin perempuan yaitu 44 responden (91,7%), hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai yang menjadi subjek penelitian yang diteliti cenderung didominasi oleh perempuan. Untuk umur responden yang paling banyak berusia 40-49 Tahun yaitu sebanyak 20 responden (41,7%), Kelompok usia 40-49 tahun memiliki pengalaman kerja yang lebih luas dibandingkan dengan kelompok usia yang lebih muda. Responden berpendidikan sarjana lebih banyak 46 sebesar 23 responden (47,9%), hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Untuk jurusan/bidang yang lebih banyak jurusan keperawatan sebanyak 21 responden (43,8%), hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan keperawatan dan

mencerminkan bahwa pengalaman atau latar belakang pendidikan dalam keperawatan dapat memiliki dampak signifikan pada hasil pekerjaan dalam organisasi.

Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Kinerja, *Skill*, dan Motivasi kerja Responden di Wilayah

Kerja Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat		
Kinerja	f	%
Kurang	22	45,8
Baik	26	54,2
Total	48	100
Kemampuan (<i>Skill</i>)	f	%
Kurang	26	54,2
Baik	22	45,8
Total	48	100
Motivasi Kerja	f	%
Kurang	28	58,3
Baik	20	41,7
Total	48	100

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa dari 48 responden yang memiliki kinerja kurang baik sebanyak 22 responden (45,8%), yang memiliki kemampuan (*Skill*) kurang baik terdapat lebih dari separuh yaitu 26 responden (54,2%), dan yang memiliki motivasi kerja kurang baik terdapat lebih dari separuh yaitu 28 responden (58,3%), di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.

Analisis Bivariat

Hubungan Kemampuan (*Skill*) dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Responden
 Di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat

Variabel	Kinerja				Total		P Value
	Kurang		Baik				
	f	%	f	%	f	%	
Kemampuan (Skill)							
Kurang	17	65,4	9	34,6	26	100	0,008
Baik	5	22,7	17	77,3	22	100	
Total	22	45,8	26	54,2	48	100	
Motivasi Kerja							
Kurang	19	67,9	9	32,1	80	100	0,001
Baik	3	15,0	17	85,0	20	100	
Total	22	45,8	26	54,2	48	100	

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 48 responden, yang memiliki kemampuan (*Skill*) kurang baik dan kinerja kurang baik terdapat 17 responden (65,4%). Hasil statistik menggunakan uji chi-square ditemukan nilai p-value= 0,008 (p-value < 0,05) maka H_a diterima artinya terdapat hubungan kemampuan (*Skill*) dengan kinerja responden di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat. Selanjutnya dari 48 responden, yang memiliki motivasi kerja kurang baik dan kinerja kurang baik terdapat 19 responden (67,9%). Hasil statistik menggunakan uji chi-square ditemukan nilai p-value= 0,001 (p-value < 0,05) maka H_a diterima artinya terdapat hubungan

motivasi kerja dengan kinerja responden di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.

PEMBAHASAN

Hubungan Kemampuan (*Skill*) dengan Kinerja Pengelola SSKOHATKES di wilayah kerja Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan 48 responden yang memiliki Kemampuan (*Skill*) kurang baik terdapat 17 responden (65,4%) dan sebanyak 9 responden 34,6%) memiliki kinerja baik. Hasil statistik menggunakan uji chi-square ditemukan nilai $p\text{-value} = 0,008$ ($p\text{-value} < 0,05$) artinya adanya hubungan Kemampuan (*Skill*) dengan kinerja pengelola SSKOHATKES di wilayah kerja Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Istiqomah, F.R (2021) bahwa Kemampuan (*Skill*) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan dengan nilai $p\text{-value} 0,001$ ($p\text{-value} < 0,05$). Dalam kemajuan kinerja karyawan skill (keterampilan) menjadi faktor yang penting karena baik tidaknya kinerja yang dihasilkan teragantung dari keterampilan yang dimiliki oleh karyawan.

Pengelola SSKOHATKES dengan Kemampuan (*Skill*) kurang baik lebih berisiko mempunyai kinerja kurang baik dibandingkan pengelola dengan Kemampuan (*Skill*) baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Istiqomah, F.R (2021) bahwa Kemampuan (*Skill*) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan dengan nilai $p\text{-value} 0,001$ ($p\text{-value} < 0,05$).

Menurut asumsi peneliti ada hubungan Kemampuan (*Skill*) dengan kinerja pengelola SSKOHATKES di wilayah kerja Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat, hal ini terlihat dari hasil penelitian nilai $p\text{-value}$ yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang biasa digunakan menunjukkan bahwa hubungan ini tidak terjadi secara kebetulan. Pengelola yang memiliki kemampuan (*Skill*) yang lebih baik cenderung memiliki kinerja yang baik pula. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan (*Skill*) dapat secara positif mempengaruhi kinerja pengelola dalam mengelola aplikasi SSKOHATKES. Diharapkan kepada pimpinan dalam Organisasi dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan 56 kemampuan (*Skill*) pengelola melalui program pelatihan atau pengembangan kompetensi, dengan harapan bahwa ini akan berdampak positif pada kinerja pengelola dalam mengelola aplikasi SSKOHATKES.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pengelola SSKOHATKES di wilayah kerja Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan 48 responden yang memiliki motivasi kerja kurang baik terdapat 19 responden (67,9%) dan sebanyak 9 responden (32,1%) memiliki kinerja baik. Hasil statistik menggunakan uji chi-square ditemukan nilai $p\text{-value} = 0,001$ ($p\text{-value} < 0,05$) artinya adanya hubungan motivasi kerja dengan kinerja pengelola di wilayah kerja Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Panbara, R (2022) bahwa motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai dengan nilai $p\text{-value} 0,012 < 0,05$. Motivasi kerja yang tinggi pada petugas akan menumbuhkan semangat untuk meningkatkan dan mencapai kinerja petugas. Orang yang memiliki motivasi yang tinggi akan mampu menguatkan dirinya untuk menghadapi masalah yang dihadapi dalam bekerja dan senantiasa mendorong dirinya untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Pegawai dengan motivasi kerja tidak baik lebih berisiko mempunyai kinerja kurang baik dibandingkan pegawai dengan motivasi kerja baik. Penelitian ini sejalan

dengan penelitian Panbara, R (2022) bahwa motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai dengan nilai p-value $0,012 < 0,05$.

Menurut asumsi peneliti ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja pengelola Siskohatkes di wilayah kerja Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat, hal ini terlihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi cenderung berdampak positif pada kinerja pengelola dalam mengelola aplikasi SISKOHATKES. Pengelola yang memiliki motivasi kerja yang tinggi lebih mungkin untuk mencapai kinerja yang baik. Diharapkan kepada pimpinan dalam organisasi dapat mempertimbangkan untuk mengambil langkah-langkah yang meningkatkan motivasi kerja pengelola, seperti program insentif, penghargaan, atau upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Terdapat (45,8%) pengelola SISKOHATKES di wilayah kerja Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat yang memiliki kinerja kurang baik, hal ini dipengaruhi kemampuan (Skill), motivasi kerja. Lebih dari separuh (54,2 %) yang memiliki kemampuan (Skill) kurang baik, dan lebih dari separuh (58,3%) yang memiliki motivasi kerja kurang baik dari pengelola SISKOHATKES di wilayah kerja Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat. Terdapat hubungan antara kemampuan (*Skill*) (p value = 0,008) dan motivasi kerja (p value = 0,001) dengan kinerja pengelola SISKOHATKES di wilayah dinas Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.

Perlu bagi organisasi meningkatkan proses penilaian dan penempatan pegawai untuk memastikan bahwa SDM untuk pengelola SISKOHATKES ditempatkan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan. Hal ini mencakup evaluasi yang cermat terhadap latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan kompetensi yang sesuai dengan tugas yang akan dijalani. Oleh karenanya sumber daya manusia dikatakan sangat penting dan merupakan faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik. Diharapkan organisasi fokuskan upaya pada pengembangan kemampuan pengelola. Ini dapat dicapai melalui pelatihan teknis dalam mengoperasikan aplikasi SISKOHATKES dan manajemen yang sesuai dengan tugas pengelola dalam mengelola aplikasi SISKOHATKES. Perlu penerapan pelatihan berkala untuk menjaga pengelola SISKOHATKES tetap terkini dengan perubahan dalam aplikasi SISKOHATKES dan perkembangan terbaru dalam manajemen data Kesehatan, hal ini akan berdampak pada kelancaran dan keakuratan data Jemaah haji, serta perlakuan terhadap Jemaah haji akan tepat sasaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, I Made Sudama, dkk. 2021. Metodologi Penelitian Kesehatan. Yayasan Kita Menulis : Bali
- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafala Publishing
- Aprilia Dwi Lestari, 2021, Pengawasan Istitha'ah Kesehatan Jemaah Haji Pra Keberangkatan Haji Melalui Siskohatkes Di Dinas Kesehatan Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2020. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta : Yogyakarta
- Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

- Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat. 2022. Profil Kesehatan Provinsi Sumatera Barat. Padang
- Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat. 2023. Laporan Seksi Yankes Primer. Padang
- Diningrat & Sugiarti, 2015, Faktor-Faktor Keterlambatan Pengembalian Sensus Harian Rawat Inap Di Rsud Kab. Ciamis
- Hasibuan, M. S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hijriah, 2021. faktor-faktor yang berhubungan dengan Kinerja Pegawai Upt Puskesmas Galesong.
- Istiqomah F.R, 2021, Pengaruh Pendidikan & Pelatihan Kerja, Skill dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan di BRI Kantor Cabang Jember, Skripsi. IAIN Jember : Jember
- Juniarti, Atty Tri & Darra Gusti Putri. (2021). Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja (W. Kurniawan (ed.)). CV. Pena Persada
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- KMA Nomor 405 tahun 2022 tentang Kuota Haji Indonesia Tahun 1443 Hijriah/2022 Masehi.
- KMA Nomor 494 tahun 2020 tentang Pembatalan Keberangkatan Haji Tahun 2020
- KMA Nomor 660 tahun 2021 Tentang Pembatalan Pemberangkatan Jamaah Haji Pada Penyelenggaraan Ibadah Haji Tahun 1442 H/2021 M
- Mangkunegara, A. P. (2016). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Nasir, A dan Erwin, A, 2018, kekuatan dan kelemahan Pelayanan Kesehatan Haji
- Notoadmodjo, S.2014. Metodologi Penelitian Kesehatan .Rineka Cipta : Jakarta
- pada Kabupaten Mamuju. Skripsi. Poltekkes Kemenkes Mamuju : Mamuju
- Panbara R, 2022, Tentang Hubungan gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat. Skripsi. Stikes Syedza Saintika Padang: Padang
- Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 15 Tahun 2016 Tentang Istithaah Kesehatan Jemaah Haji. Pasal 3 Ayat 3.
- Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 62 tahun 2016, Tentang Penyelenggaraan Kesehatan Haji, Pasal 2, hlm 9
- Puguh Suharso, Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis: Pendekatan Filosofi dan Praktis. (Jakarta: PT Indeks, 2009), hal. 3
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2019, Tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji dan Umrah. : Jakarta