e-ISSN 2962-4134
Journal of Management, Economic, and Accounting

The Influence Of Internal Communication And Human Resource Development On The Professionalism Of Health Workers At The Lubuk Tanjung Community Health Center, Lubuklinggau City

Pengaruh Komunikasi Internal Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Profesionalisme Tenaga Kesehatan Di UPT Puskesmas, Lubuk Tanjung, Kota Lubuklinggau

Dian Khairunnisa [1)]; Surajiyo [2)]; Wisdalia Maya Sari [3)]; Dheo Rimbano [4)]
[1, 2, 3,4] **Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Indonesia**
Email: [1)] diankhairunnisa2309@gmail.com

ARTICLE HISTORY
Received [15 Juli 2026]
Revised [27 Oktober 2026]
Accepted [31 Oktober 2026]

KEYWORDS
Internal Communication, Human Resource Development, Professionalism

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK
Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Internal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Profesionalisme Tenaga Kesehatan di UPT Puskesmas Perumnas Lubuk Tanjung, Kota Lubuklinggau. Penelitian menerapkan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan seluruh tenaga kesehatan sebagai populasi penelitian, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sebanyak 40 responden. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala likert kemudian dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares* (PLS). Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa: Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalisme Tenaga Kesehatan pernyataan ini didukung oleh nilai T-statistik sebesar 3,074 dan P-value 0,002 <0,05. Selanjutnya Pengembangan Sumber Daya Manusia juga terbukti menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalisme Tenaga Kesehatan hal ini ditunjukkan dengan nilai T-statistik 2,829 dan P-value 0,005. Penelitian ini menunjukkan bahwa koordinasi yang baik serta peningkatan kompetensi melalui pelatihan yang sistematis menjadi kunci utama dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan publik.

ABSTRACT
This study was conducted to determine the influence of internal communication and human resource (HR) development on the professionalism of healthcare workers at the Perumnas Lubuk Tanjung Community Health Center (Puskesmas) in Lubuklinggau City. A quantitative approach was employed, utilizing a total population sampling method (census) that included all 40 healthcare workers as respondents. Data were collected via Likert-scale questionnaires and analyzed using the Partial Least Squares (PLS) method. The analysis results indicate that internal communication has a positive and significant effect on healthcare worker professionalism, supported by a T-statistic of 3.074 and a P-value of 0.002 (<0.05). Furthermore, HR development was also found to have a positive and significant effect on professionalism, evidenced by a T-statistic of 2.829 and a P-value of 0.005. The study demonstrates that effective coordination and competence enhancement through systematic training are key factors in improving the professionalism of healthcare workers in the delivery of public services.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor yang sangat penting dalam mendukung pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi. Kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan berbagai aktivitas organisasi, sehingga diperlukan upaya yang berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai. Dalam sektor pelayanan kesehatan, pengembangan SDM menjadi aspek yang sangat penting karena berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan yang diterima masyarakat. Profesionalisme tenaga kesehatan merupakan salah satu indikator penting dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Profesionalisme tenaga kesehatan mencerminkan kemampuan individu dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan standar kompetensi, etika profesi, serta ketentuan pelayanan yang berlaku (Zanra, 2024). Tenaga kesehatan yang profesional tidak hanya mampu memberikan pelayanan secara tepat dan berkualitas, tetapi juga mampu membangun kepercayaan masyarakat terhadap institusi kesehatan. Dengan demikian, peningkatan profesionalisme menjadi salah satu aspek penting yang harus terus dikembangkan oleh organisasi pelayanan kesehatan.

Komunikasi Internal merupakan salah satu faktor yang memengaruhi tingkat profesionalisme dalam suatu organisasi. Komunikasi internal merupakan proses pertukaran informasi yang berlangsung di dalam organisasi, baik antara pimpinan dengan bawahan maupun antarpegawai (Putri et al., 2024).

Komunikasi yang efektif mampu menciptakan koordinasi kerja yang baik, memperlancar proses pelayanan, serta meminimalkan terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Sebaliknya, komunikasi yang kurang optimal dapat menghambat penyampaian informasi dan memengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Selain komunikasi internal, pengembangan sumber daya manusia juga memiliki peran penting dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kesehatan. Pengembangan SDM dilakukan melalui berbagai kegiatan, seperti pendidikan, pelatihan, pengembangan karier, serta evaluasi kinerja yang bertujuan meningkatkan kemampuan pegawai agar mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif (Rahmawati et al., 2024). Pengembangan yang dilakukan secara berkesinambungan akan membantu organisasi dalam menciptakan tenaga kesehatan yang kompeten, adaptif, dan profesional.

UPT Puskesmas Perumnas Lubuk Tanjung merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama di Kota Lubuklinggau yang memiliki tanggung jawab dalam menyediakan pelayanan kesehatan bagi masyarakat di wilayah Kecamatan Lubuklinggau Barat I. Sebagai institusi pelayanan publik, puskesmas dituntut untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Upaya peningkatan mutu tersebut telah diwujudkan melalui penyelenggaraan berbagai program pelayanan kesehatan serta peningkatan kompetensi tenaga kesehatan. Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, efektivitas komunikasi dan pengembangan kompetensi menjadi aspek yang perlu mendapat perhatian agar pelayanan dapat berlangsung secara optimal. Penyampaian informasi yang cepat dan akurat antarpegawai serta kesempatan pengembangan kompetensi yang merata akan mendukung peningkatan profesionalisme tenaga kesehatan dalam menjalankan tugasnya.

LANDASAN TEORI

Komunikasi internal

Komunikasi merupakan proses pengiriman informasi, gagasan, atau pemahaman dari satu orang ke orang lain, dengan harapan bahwa orang tersebut mampu menafsirkannya sesuai dengan maksud dan tujuannya (Surajiyo & Jepri, 2020).

Komunikasi internal adalah proses penyampaian informasi, baik secara lisan maupun tertulis, dari satu pihak ke pihak lain di dalam suatu organisasi. Informasi yang disampaikan dapat berupa pesan, ide, atau konsep (Rahmat, 2021).

Komunikasi Internal dapat diartikan sebagai proses di mana dua orang atau lebih saling bertukar informasi untuk mencapai pemahaman yang mendalam satu sama lain didalam suatu organisasi (Yuyun, 2018).

Komunikasi internal merupakan proses penyampaian informasi, baik secara lisan maupun tertulis, dari satu pihak kepada pihak lain yang menerima informasi tersebut di dalam suatu organisasi (Putri et al., 2024).

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses yang direncanakan dan berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas pegawai, sehingga kinerja setiap pegawai dan organisasi secara keseluruhan menjadi lebih optimal (Rahmawati et al., 2024).

Pengembangan sumber daya manusia mencakup semua kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk membantu pegawai memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka saat ini dan di masa depan (Hartanto, 2015).

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses terstruktur yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, potensi, dan produktivitas anggota suatu organisasi (Idayati et al., 2024).

Profesionalisme Tenaga Kesehatan

Profesionalisme Tenaga Kesehatan mencakup keandalan dan keahlian dalam melaksanakan tugas, yang menghasilkan kualitas tinggi, ketepatan waktu, ketepatan, dan prosedur yang jelas (Magda et al., 2021).

Profesionalisme Tenaga Kesehatan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mendukung pencapaian tujuan instansi (Supriyadi et al., 2021).

Profesionalisme Tenaga Kesehatan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas dibidang kesehatan serta tanggung jawabnya (Asgaruddin et al., 2021).

e-ISSN 2962-4134
Journal of Management, Economic, and Accounting

METODE PENELITIAN

Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif, metode kuantitatif merupakan jenis penelitian yang didasarkan pada data nyata, yaitu angka-angka yang dapat diukur dengan alat statistik. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Perumnas Lubuk Tanjung Kota Lubuklinggau, Provinsi Sumatera Selatan. Metode Pengumpulan data ini menggunakan beberapa teknik dan sumber data yang dikumpulkan langsung dari tempat kerja responden yaitu Puskesmas Perumnas Lubuk Tanjung. Sumber data yang diperoleh melalui observasi, wawancara dengan pegawai puskesmas, dan penyebaran kuisioner. Metode analisis data yang digunakan yaitu SmartPLS 3.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuisioner kepada responden. Instrumen penelitian menggunakan skala pengukuran dengan rentang nilai 1 sampai 5 yang mempresentasikan tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan, mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Pengukuran jawaban responden dilakukan dengan menggunakan skala likert, di mana jawaban memiliki bobot nilai yang berbeda, jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1, tidak setuju skor 2, cukup setuju diberi skor 3, setuju diberi skor 4, dam sangat setuju diberi skor 5 (Sugiono, 2023).

SmartPLS merupakan perangkat lunak yang dikembangkan berdasarkan prinsip-prinsip ilmiah. Konsep dasarnya adalah menerapkan algoritma serta model statistik yang telah terbukti, diuji, dan dipublikasikan dalam jurnal akademik melalui proses *peer review* sebagai jaminan kualitas. Dengan landasan tersebut, SmartPLS berupaya memberikan informasi yang transparan mengenai proses perhitungan hasil sehingga memudahkan peneliti untuk mereplikasi temuan. Selain itu, perangkat lunak ini dirancang dengan tingkat kegunaan yang tinggi dan tampilan yang ramah pengguna, sehingga dapat digunakan secara optimal baik oleh peneliti pemula maupun berpengalaman dalam melakukan analisis PLS-SEM yang akurat dan berstandar ilmiah tinggi

SmartPLS juga menyajikan output berupa tabel yang tersusun rapi serta grafik yang informatif untuk memudahkan interpretasi hasil. Proses evaluasi model SEM dilakukan melalui dua tahap. Tahap pertama mencakup pemeriksaan reliabilitas indikator, reliabilitas konsistensi internal, validitas konvergen, dan validitas diskriminan. Tahap kedua meliputi analisis kolinearitas, koefisien determinasi, *predictive relevance*, ukuran efek (*effect size*), serta koefisien jalur (*path coefficient*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

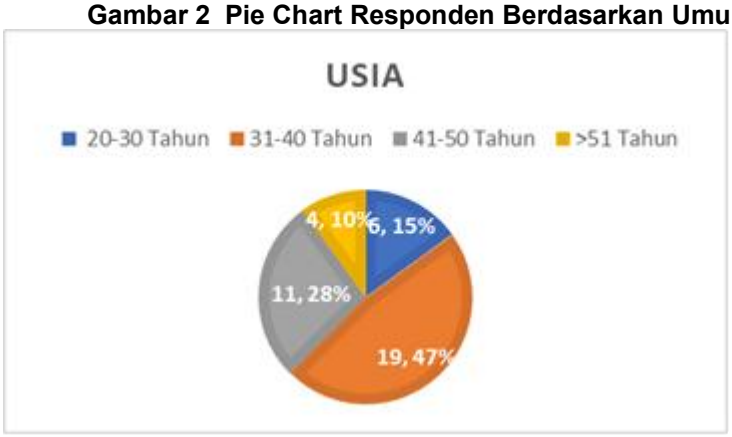
Identifikasi Responden

Gambar 1 Pie Chart Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



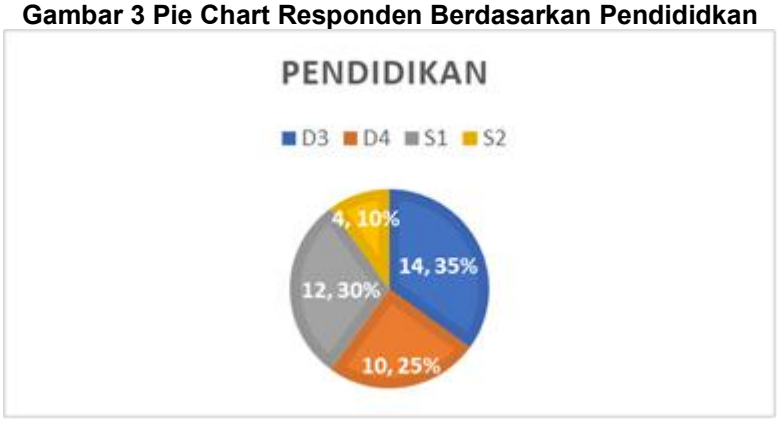
Penelitian ini melibatkan 40 orang tenaga kesehatan sebagai responden, dengan mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 2 orang (5%). Sementara itu, responden perempuan berjumlah 38 orang (95%). Data tersebut mengindikasikan bahwa kelompok tenaga kesehatan yang menjadi objek penelitian didominasi oleh perempuan, yang sesuai dengan karakteristik pekerjaan di bidang kesehatan yang umumnya lebih banyak melibatkan tenaga pegawai perempuan

Gambar 2 Pie Chart Responden Berdasarkan Umur



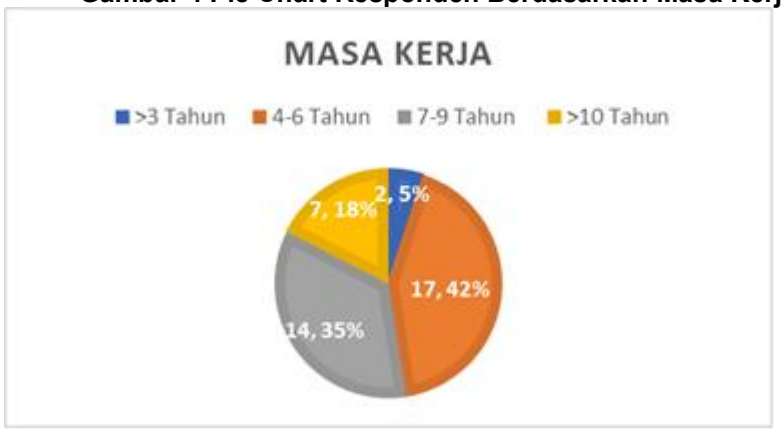
Berdasarkan Pengelompokkan usia, mayoritas responden berada dalam rentang 20-30 tahun dengan 6 orang (15%). Diikuti oleh 31-40 tahun, dengan 19 orang (47%). 41-50 dengan 11 orang (28%), dan hanya 4 orang (10%) yang berusia di atas 51 tahun. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada usia yang produktif, sehingga memiliki potensi dan mendukung kemampuan mereka dalam menjalankan pekerjaan secara efektif.

Gambar 3 Pie Chart Responden Berdasarkan Pendididkan



Berdasarkan tingkat pendidikan, responden yang memiliki latar belakang Pendidikan D3 sebanyak 14 orang (35%). Jumlah responden berpendidikan D4 sebanyak 10 orang (25%), responden yang berpendidikan S1 sebanyak 12 orang (30%). Adapun responden dengan pendidikan S2 sebanyak 4 orang (10%). Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan menengah hingga tinggi, yang berperan sebagai keunggulan dalam memahami serta menerapkan kemampuan dalam bidang pekerjaan.

Gambar 4 Pie Chart Responden Berdasarkan Masa Kerja



e-ISSN 2962-4134
Journal of Management, Economic, and Accounting

Berdasarkan pengalaman kerja, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun, dengan jumlah sebanyak 7 orang (18%). Diikuti oleh 14 orang (35%), yang memiliki pengalaman kerja 7-9 tahun, 17 orang (42%) memiliki pengalaman kerja di 4-6 tahun, serta 2 orang (5%) bekerja kurang dari 3 tahun. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja baik sehingga memahami prosedur pelayanan kesehatan serta mampu menjalankan tugas secara profesional.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap indikator penelitian mampu mengukur konstruk yang diteliti secara tepat dan akurat. Penilaian uji validitas pada *outer model* didasarkan pada dua kriteria, yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* pada model pengukuran dengan indikator reflektif dinilai melalui hubungan antara skor setiap item dengan skor konstruk yang dihitung menggunakan metode PLS. Indikator reflektif individu dinyatakan baik apabila memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,7 pada penelitian yang bersifat konfirmatori. Akan tetapi, pada penelitian yang bersifat eksploratif, nilai antara 0,60–0,70 masih dapat diterima. Bahkan, pada tahap awal pengembangan instrumen, indikator dengan nilai 0,50–0,60 masih dianggap layak untuk dipertahankan (Ghozali, 2023).

Uji Validitas

Dalam pengujian validitas konvergen, peneliti menggunakan nilai *outer loadings* sebagai dasar penilaian. Suatu indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai outer loading sebesar 0,5 atau lebih. Berikut hasil pengolahan nilai *outer loadings* menggunakan SmartPLS.

Tabel 1 Hasil Outer Loadings 1

	Komunikasi Internal	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Profesionalisme Tenaga Kesehatan
KI1	0,669		
KI2	0,616		
KI3	0,454		
KI4	0,708		
KI5	0,814		
KI6	0,598		
KI7	0,680		
KI8	0,665		
KI9	0,671		
PSDM 1		0,470	
PSDM 2		0,608	
PSDM 3		0,562	
PSDM 4		0,690	
PSDM 5		0,691	
PSDM 6		0,605	
PSDM 7		0,636	
PSDM 8		0,732	
PSDM 9		0,603	
PTK1			0,731
PTK2			0,815
PTK3			0,622
PTK4			0,640
PTK5			0,621
PTK6			0,454

PTK7			0,668
PTK8			0,661
PTK9			0,639

Sumber : Data diolah, 2026

Pengujian validitas konvergen bertujuan untuk mengevaluasi kemampuan setiap indikator dalam mempresentasikan konstruk yang diukur secara tepat. Nilai outer loadings yang mencapai 0,5 atau lebih menunjukkan bahwa indikator tersebut valid secara kovergen (Hair et.al, 2017). Hasil pengolahan data menggunakan Smart PLS menunjukkan bahwa hasil outer loading 1 terdapat indikator yang masih ada nilai dibawah 0,5 masing-masing variabel (KI3 = 0,454 , PSDM1=0,470, PSDM3 = 0,490, dan PTK6=0,454) sehingga dinyatakan tidak valid dan perlu dieliminasi. Setelah mengeliminasi indikator tersebut seluruh indikator yang tersisa dinyatakan valid secara konvergen dan layak digunakan dalam analisis struktural lanjutan.

Tabel 2 Hasil Outer Loadings 2

Variabel	Komunikasi Internal	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Profesionalisme Tenaga Kesehatan
KI1	0,653		
KI2	0,632		
KI4	0,753		
KI5	0,838		
KI6	0,525		
KI7	0,690		
KI8	0,672		
KI9	0,661		
PSDM2		0,693	
PSDM4		0,750	
PSDM5		0,781	
PSDM6		0,551	
PSDM7		0,665	
PSDM8		0,716	
PSDM9		0,533	
PTK1			0,769
PTK2			0,815
PTK3			0,606
PTK4			0,681
PTK5			0,620
PTK7			0,647
PTK8			0,660
PTK9			0,613

Sumber : Data diolah, 2026

Pengujian ulang setelah penghapusan indikator yang tidak valid menunjukkan adanya peningkatan kualitas model pengukuran. Seluruh indikator yang digunakan telah memenuhi nilai minimum outer loading sebesar 0,5, sehingga dapat dinyatakan mampu menggambarkan konstruk penelitian secara memadai.

Selain memenuhi persyaratan validitas, hasil pengujian juga memperlihatkan bahwa beberapa indikator memiliki kontribusi paling besar terhadap masing-masing variabel. Pada variabel Komunikasi Internal, indikator (KI5) memperoleh nilai loading tertinggi sebesar 0,838. Untuk variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia, indikator (PSDM5) memiliki nilai tertinggi yaitu 0,781. Sementara itu, pada variabel Profesionalisme Tenaga Kesehatan, indikator (PTK2) menjadi indikator dengan nilai loading paling besar, yaitu 0,815. Temuan tersebut menunjukkan bahwa ketiga indikator tersebut merupakan representasi yang paling kuat dalam menjelaskan konstruk masing-masing.

Uji Reliabilitas (Composite Reliability)

Composite Reliability merupakan konteks penelitian reabilitas indikator. Kriteria diterima apabila dalam composite reability variabel menunjukan nilai lebih besar dari 0,70. Maka dianggap telah memenuhi standar. Hasil penelitian terdapat pada tabel berikut.

e-ISSN 2962-4134
Journal of Management, Economic, and Accounting

Tabel 3 Uji Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
Komunikassi Internal	0,836	0,852	0,873
Pengembangan Sumber Daya Manusia	0,799	0,809	0,853
Profesionalisme Tenaga Kesehatan	0,834	0,852	0,872

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3, hasil pengujian composite reliability, menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai composite reliability di atas 0,70. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha dan rho_A juga menunjukkan hasil yang sangat baik, yaitu masing-masing berada di atas 0,70. Hasil tersebut yang menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki tingkat konsistensi yang baik, sehingga instrumen penelitian dinyatakan layak digunakan dalam proses analisis lebih lanjut.

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Komunikasi Internal_ -> Profesionalisme Tenaga Kesehatan	0,451	0,460	0,147	3,074	0,002
Pengembangan Sumber Daya Manusia -> Profesionalisme Tenaga Kesehatan	0,444	0,443	0,157	2,829	0,005

Sumber : Data diolah, 2026

Berikut penjelasan dari hasil pengujian hipotesis, X_1 -> Y: Nilai *Original Sample (*O) sebesar 0,451 menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara X_1 dan Y. Dengan nilai *T Statistics* sebesar 3,074 dan *P Value* sebesar 0,002 menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan pada level α = 0.05. X_2-> Y: Nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,444 menunjukkan pengaruh positif antara X_2 dan Y. Nilai *T Statistics* sebesar 2,829 dan *P Value* sebesar 0,005 menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan pada level α = 0.05. X_1 dan X_2 -> Y: Nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,289 menunjukkan adanya pengaruh positif antara X_1 dan X_2 terhadap Y. Nilai *T Statistics* sebesar 2,325 dan *P Value* sebesar 0,020 menunjukkan bahwa hubungan antar variabel terbukti signifikan pada tingkat signifikansi α = 0.05. Secara keseluruhan, hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa sebagian besar hubungan antar variabel yang diuji signifikan, pengaruh yang sangat kuat terhadap Y, baik melalui pengaruh langsung maupun tidak langsung melalui X_1 dan X_2.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Profesionalisme Tenaga Kesehatan

Hasil pengujian menunjukkan nilai Original Sample (O) sebesar 0,451, yang menunjukkan adanya hubungan positif yang kecil antara Komunikasi Internal terhadap Profesionalisme Tenaga Kesehatan. Nilai T Statistics sebesar 3,074 dan P Value sebesar 0,002, membuktikan bahwa hubungan tersebut signifikan pada tingkat signifikansi α = 0.05. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Komunikasi Internal mempengaruhi Profesionalisme Tenaga Kesehatan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Supriyadi et al., 2021) menyatakan bahwa komunikasi internal, berpengaruh signifikan terhadap Profesionalisme Pegawai di Bank Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Sehingga dalam hal ini hipotesis diterima dan validitasnya terbukti. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t pada variabel independen komunikasi (X_1) sebesar 1.694 dengan tingkat signifikansi 0.04

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Profesionalisme Tenaga Kesehatan

Pengujian hipotesis kedua dengan nilai Original Sample (O) sebesar 0,444, nilai tersebut mengindikasikan adanya hubungan positif antara Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Profesionalisme Tenaga Kesehatan. Nilai T Statistik sebesar 2,829 dan P Value sebesar 0,005 menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan pada level α = 0.05. Artinya, Pengembangan Sumber Daya Manusia juga mempengaruhi Kinerja Profesionalisme Tenaga Kesehtan, meskipun pengaruhnya tergolong kecil.

Penelitian yang relevan ditemukan oleh (Muin et al., 2025) yang menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap profesionalisme dan integritas anggota kepolisian di Markas Kepolisian Takalar, Sulawesi Selatan, Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pendidikan merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan profesionalisme.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terkait pengaruh Komunikasi Internal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Profesionalisme Tenaga Kesehatan di UPT Puskesmas Perumnas Lubuk Tanjung, dapat disimpulkan bahwa komunikasi Internal memiliki pengaruh yang positif terhadap Profesionalisme Tenaga Kesehatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,451 dan *P-Value* 0,002 (< 0,05)., Komunikasi internal yang baik terbukti mampu meningkatkan profesionalisme tenaga kesehatan. Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalisme Tenaga Kesehatan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Original Sample* sebesar 0,444 dengan *P-Value* 0,005 (< 0,05). Pelatihan, dapat meningkatkan kompetensi, dan pembinaan secara berkelanjutan mendukung terciptanya sikap profesional dalam pelayanan kesehatan. Dari hasil ini dapat diketahui bahwa semakin baik Komunikasi Internal yang terjalin dan semakin optimal Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilakukan, maka peningkatan Profesionalisme Tenaga Kesehatan semakin baik.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, pertama bagi Generasi Z Kota Lubuklinggau, diharapkan meningkatkan kemampuan *self control* dalam mengelola keuangan, khususnya dalam penggunaan *e-wallet.* Kemudahan transaksi yang ditawarkan oleh *e-wallet* sebaiknya dimanfaatkan sebagai alat bantu pengelolaan keuangan, bukan sebagai pemicu perilaku konsumtif. Selain itu, Generasi Z perlu membiasakan diri melakukan perencanaan keuangan, pencatatan pengeluaran, serta menabung secara rutin agar kondisi keuangan tetap terkontrol dan berkelanjutan.

Kedua, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi perilaku keuangan, seperti literasi keuangan, pendapatan, gaya hidup, atau lain sebagainya. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat memperluas objek penelitian, memperbesar jumlah sampel atau menggunakan metode penelitian yang berbeda agar memperoleh hasil yang lebih komperhensif mengenai perilaku keuangan Generasi Z di era digital.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul, K., Pateriah, Jayen, F., & Rifki, A. (2024). *Pengaruh Profesionalisme Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian, dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara*. https://doi.org/10.30649/japk.v14i2.110

Abidin, D., Rezqi, H. N., & Amir, P. (2018). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Profesionalisme Petugas Kesehatan Di Puskesmas Baroko Kabupaten Enrekang*. *1*(1). http://jurnal.umpar.ac.id/index.php/makes

Ade, H., & Rizal, F. M. (2019). *Profesionalisme dan kinerja aparatur sipil negara kecamatan liang anggang kota banjarbaru*. *9*, 123–137. http://dx.doi.org/10.33366/rfr.v9i2.1420

Adriana, E. (2023). *Student Research Journal*. *3*. https://doi.org/10.55606/srjyappi.v1i3.345

Area, U. M. (2020). *Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pt . Ganesha Operation Medan Skripsi Oleh : Pendi Suparto Aritonang Progaram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area MedaN*.

Arsani, A. M. (2024). *Pardomuan Robinson Sihombing, SST, M.Stat., Ade Marsinta Arsani, SST, MPMA, ME Maya Oktaviani, S.Pd., M.Pd., Ranti Nugraheni, S.Si., M.Ak. Dr. Lianna Wijaya, A.Md., S.E., M.M.S.I., Dr. Ikram Muhammad, S. Pd., M. Si.*

Asgaruddin, A., Studi, S., Kerja, B., & Kerja, K. (2021). *Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia*. *1*(4), 433–442. https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4.731

Bukit Benjamin, M. T. . R. A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. http://repo.darmajaya.ac.id/id/eprint/4564

Darmawan, R., Karnama, M. M., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Buana, U., & Karawang, P. (2025). *Pengaruh Komunikasi Internal dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang perusahaan karena sumber daya manusia merupakan subyek dari setiap aktif atas perusahaan . berkembang di era globalisasi saat https://doi.org/10.55606/jupsim.v4i2.4008*

Diah, R. (2010). *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*. 22–40. https://doi.org/10.21067/jem.v18i3.7581

Febri, S., & Yudhi, N. (2023). *Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Dosen Dimediasi Motivasi pada Universitas Muara Bungo Febri Silviana diantaranya melalui Pendidikan lanjutan , Pelatihan , Kursus kompetensi dan sebagainya .* *2*(4). https://doi.org/10.21067/jem.v18i3.7581

Fitriani, D. N., Budi, S., & Ta'adi. (2022). *Jurnal hukum kesehatan indonesia*. *02*(01), 30–36. https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i4.2859

Ghozali. (2023). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 4.0*.

Hartanto, S. B. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Pendidikan*. https://jurnal-mhki.or.id/jhki

Idayati, F., Yoki, H., Praskadinata, C., Dina, F., Tasriastuti, N. A., Triono, F., Irdhayanti, E., Bisri, T. S., & Nurdiah, S. (2024). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Berkelanjutan*.

Kurniasih. (2021). *Pengaruh Komunikasi Internal Dan Komunikasi Eksternal*. *5*(1).

Munthe, K. (2017). *Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan*. *3*(1), 86–97.

Putri, N., Rizkyana, F., Oktaria, R., Putra, T. F., Muntaz, R., Baso, M. F., Ilham, M., Laksana, A., Komunikasi, I., Ilmu, F., & Bangsa, U. B. (2024). *Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan*. *2*(December), 5–10. https://doi.org/10.5281/zenodo.14281418

Rahmat, H. (2021). *The Influence Of Internal Communication , Work Discipline And Team Work Toward Employee Performance*. https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

Rahmawati, D. F., Arsyad, Z. A., & Mardiyah. (2024). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. https://doi.org/10.55799/annadzir.v2i02.572

Ramdhan, M., Nusantara, L., Grup, A., Puncak, P., Agung, J., Kav, R., Kecamatan, M., Kota, L., No, A. I., Cipta, H., & Ridwan, M. (2023). *PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SDM*. https://doi.org/10.24123/jbt.v9i1.7383

Sitinjak, M. I., Adriani, Z., Tialonawarmi, F., & Jambi, U. (2025). *Peran Komunikasi Internal Terhadap Pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi*. *09*, 101–108.

Solling, H. R., & M, A. S. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian : Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8*.

Sri, S. (2010). *PENGARUH Motivasi Berprestasi Dan Komunikasi Kerja Terhadap Profesionalisme Guru Sd Se-Kecamatan Ngaliyan, Kota Semarang*.

Sugiono, P. D. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.

Surajiyo, & Jepri. (2020). *Pengaruh pengawasan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan kabupaten musi rawas*. *6*(1). https://doi.org/10.32767/interprof.v6i1.914

Yuyun, R. (2018). *No TitlePengaruh Komunikasi Internal dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya Yuyun Rachmayuniawati Universitas Nasional Pasim*. *4*(1), 67–80. https://journal.unpak.ac.id/index.php/jimfe