



Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Kota Soe Kabupaten TTS Tahun 2023

Wantrimin Yulianti Tuanane¹, Rina Waty Sirait², Masrida Sinaga³

^{1,2,3}Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Nusa Cendana, Kota Kupang, Indonesia

Email: ¹tuananeintha@gmail.com, ²rina.sirait@yahoo.com,

³masrida.sinaga@staf.undana.ac.id

Abstract

Health workers are required to have the ability and skills to work in order to produce good performance, thus providing quality health services. The minimum service standards have not been achieved at the Kota Soe Health Center mean that the performance of health workers is not optimal. Performance is influenced by various factors, from motivational factors, work environment, rewards, and work discipline. The purpose of this study was to determine the factors associated with the performance of health workers at the Kota Soe Health Center in 2023. This research is an analytic survey research with cross sectional approach. The sample in this study consisted of 45 people with a sampling technique that is simple random sampling. Data collection used questionnaires, data analysis was carried out univariate and bivariate, then tested using the chi square statistical test. The results showed that there was a relationship between motivation and the performance of health workers with a value ($p=0.025$), there was a relationship between the work environment and the performance of health workers with a value ($p=0.001$), there was a relationship between appreciation and the performance of health workers with a value ($p=0.004$), and there was a relationship between work discipline and the performance of health workers with a value ($p=0.001$). It is expected that Health workers need to pay attention to health facilities again, organize the work environment properly, improve the distribution of incentives, leader can appreciate the work of health workers, and affirm time discipline.

Keywords: *Health Workers, Performance, Health Center.*

Abstrak

Tenaga kesehatan dituntut untuk memiliki kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugasnya agar dapat menghasilkan kinerja yang baik, sehingga dapat memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan berkualitas. Standar Pelayanan minimal (SPM) yang belum tercapai di Puskesmas Kota Soe dapat diartikan bahwa kinerja petugas kesehatan belum optimal. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari faktor motivasi, lingkungan kerja, penghargaan, maupun disiplin kerja. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Kota Soe Tahun 2023. Penelitian ini merupakan

penelitian survei analitik menggunakan pendekatan *cross sectional*. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 45 orang dengan teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat, kemudian diuji menggunakan uji statistik chi square. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja petugas kesehatan dengan nilai ($p = 0,025$), ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja petugas kesehatan dengan nilai ($p = 0,001$), ada hubungan antara penghargaan dengan kinerja petugas kesehatan dengan nilai ($p = 0,004$), dan ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja petugas kesehatan dengan nilai ($p = 0,001$). Diharapkan petugas perlu memperhatikan kembali fasilitas kesehatan, penataan lingkungan kerja dengan baik, perbaikan pembagian insentif, selain itu pimpinan bisa mengapresiasi hasil kerja petugas, dan perlu penegasan dalam pengaturan waktu.

Kata Kunci: Petugas Kesehatan, Kinerja, Puskesmas.

PENDAHULUAN

Peraturan Menteri Kesehatan (Permenkes) RI No. 43 tahun 2019 menyatakan bahwa Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perorangan di tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya. Dalam aturan tersebut juga menyatakan bahwa puskesmas harus didirikan di setiap wilayah kecamatan (Kemenkes RI, 2019).

Berdasarkan pada Peraturan Menteri Kesehatan RI No.43 tahun 2019 tersebut, maka selain kehadiran beberapa rumah sakit yang ada di kota Soe, Kabupaten TTS, Provinsi NTT, terdapat pula 1 (satu) puskesmas yaitu Puskesmas Kota Soe. Puskesmas Kota Soe adalah puskesmas yang terletak di wilayah Kelurahan Nonohonis Kecamatan Kota Soe, dan merupakan salah satu dari 32 (tiga puluh dua) kecamatan yang ada di Kabupaten TTS, sekaligus sebagai pusat pemerintahan Kabupaten TTS. Puskesmas Kota Soe merupakan Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama BPJS Kesehatan di Kabupaten TTS dan berada di lokasi yang cukup jauh dari pusat Kota Soe, dimana lokasi ini tidak sulit diakses akan tetapi untuk mencapai tempat tersebut hanya bisa dijangkau dengan menggunakan kendaraan pribadi maupun jasa transportasi roda 2 (dua) atau ojek konvensional, sedangkan untuk kendaraan umum seperti angkutan kota (bemo) tidak ada yang melayani rute ke arah puskesmas ini.

Sebagai satu-satunya puskesmas yang berada di Ibu Kota Kabupaten TTS, Puskesmas Kota Soe tentu akan dijadikan sebagai indikator keberhasilan pelayanan kesehatan tingkat pertama yang ada di wilayah Kabupaten TTS. Untuk mencapai tujuan pelayanan kesehatan di Puskesmas Kota Soe, tentu tidak terlepas dari peran aktif tenaga kesehatan yang ada, dan kinerja dari tenaga kesehatan tentu akan sangat berdampak pada tujuan serta hasil dari pelayanan kesehatan itu sendiri.

Berdasarkan data SPM (Standar Pelayanan Minimal) Puskesmas Kota Soe pada bulan Desember tahun 2022 yang didapat, menunjukkan bahwa dari 12 indikator pelayanan kesehatan yang ada sebagian besar indikator belum mencapai target SPM (100%), antara lain pelayanan kesehatan ibu dan anak (91,92%), pelayanan kesehatan ibu bersalin (85,93%), pelayanan kesehatan bayi baru lahir (90,11%), pelayanan kesehatan balita (86,39%), pelayanan kesehatan pada usia produktif (45,80%), pelayanan kesehatan usia lanjut (49,04%), pelayanan kesehatan pada penderita hipertensi (88,43%), upaya kesehatan jiwa pada orang dengan gangguan jiwa berat (57,58%), pelayanan kesehatan orang dengan TB (17,47%), dan pelayanan kesehatan orang dengan risiko terinfeksi HIV (72,73%) (Puskesmas Kota Soe, 2022).

Dari data yang dipaparkan, terlihat bahwa masih ada indikator SPM yang belum mencapai target, maka dapat diartikan bahwa manajemen program belum optimal. Sementara itu, kualitas pelayanan di Puskesmas dituntut untuk harus sesuai dengan SPM yang ditetapkan. Terkait hal tersebut di atas, tentu ada berbagai faktor yang menyebabkan tidak tercapainya target SPM, salah satunya ialah masalah kinerja dari tenaga kesehatan.

Menurut Usman (2016), Kinerja tenaga kesehatan merupakan konsekuensi dari apa yang menjadi tuntutan masyarakat untuk kebutuhan akan pelayanan yang bermutu, sehingga dapat memberi dampak yang baik pada pelayanan kesehatan. Untuk itu, tenaga kesehatan dituntut untuk memiliki kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugasnya agar dapat menghasilkan kinerja yang baik, sehingga dapat memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan berkualitas.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Gibson dalam Andelina (2018), yakni faktor individu yang meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang, dan demografis. Faktor psikologis yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Serta faktor organisasi yang meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan desain pekerjaan. Selain itu, menurut Kasmir (2016), faktor-faktor yang juga mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian survei analitik, dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Kota Soe pada bulan Februari tahun 2024. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh petugas kesehatan di Puskesmas Kota Soe yang berjumlah 51 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 orang dengan teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling* atau sampel acak. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Proses analisis data pada penelitian ini menggunakan uji statistik *chi-square* yang diolah dengan aplikasi *software SPSS*.

HASIL

Hasil penelitian dilakukan pada 45 orang responden yakni petugas kesehatan di Puskesmas Kota Soe adalah sebagai berikut:

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan Terakhir, dan Masa Kerja di Puskesmas Kota Soe

Karakteristik	Frekuensi (n=45)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	4	8,9
Perempuan	41	91,1
Umur		
21-30 Tahun	12	26,7
31-40 Tahun	12	26,7
41-50 Tahun	15	33,3
51-60 Tahun	6	13,3

Pendidikan Terakhir			
Diploma	30		66,7
S1	8		17,8
Profesi	7		15,6
Masa Kerja			
<1 Tahun	4		8,9
1-10 Tahun	14		31,1
11-20 Tahun	11		24,4
21-30 Tahun	13		28,9
31-40 Tahun	3		6,7

Karakteristik Responden dalam penelitian ini yang disajikan dalam tabel 1, diketahui bahwa sebagian besar responden lebih banyak yang berjenis kelamin perempuan (91,1%), berumur 41-51 tahun (33,3%), dengan tingkat pendidikan terakhir Diploma (66,7%), dan dengan masa kerja 21-30 tahun (28,9%).

Analisis Univariat

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Variabel	Frekuensi (n=45)	Persentase (%)
Kinerja		
Tinggi	31	68,9
Rendah	14	31,1
Motivasi Kerja		
Tinggi	27	60,0
Rendah	18	40,0
Lingkungan kerja		
Baik	34	75,6
Kurang Baik	11	24,4
Penghargaan		
Tinggi	25	55,6
Rendah	20	44,4
Disiplin Kerja		
Tinggi	29	64,4
Rendah	16	35,6

Distribusi frekuensi variable pada penelitian ini yang disajikan pada tabel 2, diketahui bahwa sebagian besar responden lebih banyak memiliki kinerja yang tinggi (68,9%), motivasi kerja tinggi (60,0%), lingkungan kerja yang baik (75,6%), penghargaan yang tinggi (55,6%), dan disiplin kerja yang tinggi (64,4%).

Analisis Bivariat

Tabel 3 Hubungan Motivasi, Lingkungan Kerja, Penghargaan dan Disiplin Kerja denden Kinerja Petugas kesehatan

Variabel	Kinerja Petugas Kesehatan						P-value
	Tinggi		Rendah		Jumlah		
	N	%	N	%	N	%	
Motivasi							
Tinggi	22	71,0	5	35,7	27	60,0	0,025
Rendah	9	29,0	9	64,3	18	40,0	

Lingkungan							
Baik	28	90,3	6	42,9	34	75,6	0,001
Kurang	3	9,7	8	57,1	11	24,4	
Penghargaan							
Tinggi	21	67,7	3	21,4	24	53,3	0,004
Rendah	10	32,3	11	78,6	21	46,7	
Disiplin							
Tinggi	25	80,6	4	28,6	29	64,4	0,001
Rendah	6	19,4	10	71,4	16	35,6	

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa responden dengan motivasi kerja tinggi memiliki kinerja yang tinggi (71,0%), responden dengan lingkungan kerja baik memiliki kinerja tinggi (90,3%), responden dengan penghargaan kerja yang tinggi memiliki kinerja yang tinggi (67,7%), dan responden dengan disiplin kerja tinggi memiliki kinerja yang tinggi (80,6%). Dari hasil uji *chi square* diketahui bahwa motivasi, lingkungan kerja, penghargaan dan disiplin kerja berhubungan dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Kota Soe, dengan nilai *p-value*<0,05.

PEMBAHASAN

Hubungan Motivasi dengan Kinerja Petugas Kesehatan

Motivasi merupakan alat pendorong seorang pegawai untuk kemudian bisa bekerjasama dengan pegawai lainnya sehingga menciptakan keintegrasian kinerja dan menghasilkan hasil produksi yang mencapai tingkat kepuasan tertentu. Motivasi juga merupakan hal yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Mandacan and Aco, 2021).

Hasil uji statistik *chi square* menunjukkan adanya hubungan antara motivasi dengan dengan kinerja petugas kesehatan di puskesmas Kota Soe. Untuk mencapai suatu kinerja yang baik, petugas kesehatan haruslah memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi seringkali menjadi dorongan agar petugas dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga target kerja yang ditetapkan dapat dicapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hendrian, Saryomo and Setiawan (2019), di Puskesmas Ciawi Kabupaten Tasikmalaya yang menunjukkan adanya hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat. Dimana lebih banyak responden yang memiliki motivasi yang baik sehingga mendorong mereka untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin. Jadi, semakin tinggi tingkat motivasi seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yikwa and Masyitah (2018), yang dilakukan di Puskesmas Cipayung Jakarta Timur yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara motivasi dengan kinerja petugas puskesmas. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa responden yang memiliki motivasi kurang baik masih berpeluang memiliki kinerja yang baik.

Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulansari and Wahyono (2022), di Puskesmas Sragen yang menunjukkan adanya hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja dari pegawai. Ketika seorang pegawai mendapatkan pengakuan maka secara tidak langsung pegawai tersebut akan merasa dihargai dan mendorongnya untuk berprestasi dalam pekerjaannya. Penghargaan dalam bentuk apresiasi bagi pegawai atas kemampuan dalam melaksanakan tugasnya dapat

memotivasi pegawai. Selain itu, kesempatan untuk berkembang yang diperoleh dari atasan juga mendorong pegawai untuk terus maju.

Berdasarkan hasil penelitian, masih ada responden yang memiliki motivasi kerja yang rendah, hal ini disebabkan karena ada beberapa peralatan kerja yang mulai rusak, selain itu gaji atau bonus yang diterima tidak tepat waktu juga membuat petugas merasa kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, pihak puskesmas dapat melihat peralatan puskesmas yang sudah tidak berfungsi untuk dapat melakukan pengadaan, sehingga dapat menunjang pekerjaan para petugas kesehatan, kemudian pemberian gaji atau tunjangan harus lebih efektif agar petugas tetap bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan mereka sehingga target yang ditetapkan dapat dicapai.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Petugas Kesehatan

Menurut Nitimisento (2012) dalam Sulistiawan, Riadi and Maria (2017), lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang ada dalam struktur dan proses kegiatan dalam suatu organisasi yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana ataupun pegawai yang bersifat menunjang ke arah pencapaian cita-cita organisasi secara keseluruhan amupun pelaksananya.

Hasil uji statistik *chi square* menunjukkan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja petugas kesehatan di puskesmas Kota Soe. Lingkungan kerja yang baik akan secara langsung berdampak pada petugas dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wulansari and Wahyono, (2022), di Puskesmas Sragen pada masa pandemi COVID-19, dimana lingkungan kerja yang nyaman akan secara langsung berdampak pada pegawai yang bekerja, terutama dalam mencapai target yang ditetapkan. Dengan adanya kenyamanan dalam bekerja, akan membuat pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga kinerja yang diciptakanpu dapat dikatakan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Magfirah and Risambessy, (2023), di Rumah Sakit Bhayangkara TK III Ambon, yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja tenaga medis. Dengan lingkungan kerja yang baik termasuk fasilitas dan yang memadai, hubungan interpersonal yang positif dan dukungan manajemen yang efektif berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja tenaga medis.

Selain itu, penelitian lain yang menyatakan adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja yaitu penelitian yang dilakukan Apridani, Mantikei and Syamsudin, (2021), pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang, dimana lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Para pegawai yang bekerja merasa senang bekerja di ruangan, karena sudah menjawai profesi mereka sehingga mampu beradaptasi dengan berbagai kondisi yang ada di ruangan, terutama dengan adanya hubungan baik antar sesama rekan kerja, hubungan harmonis dengan pimpinan, pencahayaan yang baik, dan lingkungan yang aman mendukung mereka dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Pada penelitian ini, lingkungan kerja belum sepenuhnya mendukung petugas kesehatan dalam melakukan pelayanan, hal ini dikarenakan sempitnya ruangan dan kondisi penataan ruangan yang kurang baik, kemudian masih kurangnya fasilitas untuk mendukung pekerjaan mereka, sehingga petugas merasa kurang leluasa dan terbatas dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perlu dilakukan penataan tempat kerja dan pemenuhan fasilitas kerja agar petugas kesehatan dapat melaksanakan

pekerjaan mereka dengan nyaman sehingga pekerjannya dapat diselesaikan dengan baik.

Hubungan Penghargaan dengan Kinerja

Menurut Prabu and Wijayanti (2016), penghargaan merupakan imbalan yang diberikan oleh suatu organisasi terhadap pegawainya atas pekerjaan yang telah dilakukan olehnya. Dengan diberinya penghargaan, diharapkan pegawai mampu meningkatkan kinerja dan dapat lebih berkeinginan untuk unggul dalam melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk berkompetisi sehingga dapat tercapai keseimbangan antara tujuan pribadi dan organisasi.

Hasil uji statistik *chi square* menunjukkan adanya hubungan antara penghargaan dengan kinerja petugas kesehatan di puskesmas Kota Soe. Setiap bentuk penghargaan yang diterima akan mempengaruhi kinerja dari petugas kesehatan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wahyuningsih (2020), di Puskesmas Pemulutan Kabupaten Ogan Ilir, yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara penghargaan dengan kinerja petugas kesehatan. Dimana responden yang memiliki penghargaan cukup berpendapat bahwa pengakuan dan penghargaan rekan kerja dan pimpinan meningkatkan motivasi kerja mereka. Sementara responden yang merasa bahwa penghargaan yang diterima kurang berpendapat bahwa penghargaan yang mereka terima saat melakukan prestasi kerja masih belum sesuai.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Simanjuntak and Caisara (2018), yang menunjukkan adanya hubungan penghargaan dengan kinerja petugas rekam medis. Salah satu cara memotivasi petugas untuk bekerja dengan baik adalah dengan memberikan. Penghargaan berupa gaji dan upah maupun insentif termasuk sebagai suatu syarat untuk memenuhi kebutuhan dasar. Apabila kebutuhan dasar terpenuhi, akan mendorong manusia untuk berusaha dengan bekerja keras untuk memperolehnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Isnainy and Nugraha (2018), di ruang rawat inap Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara penghargaan dengan kinerja perawat. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa reward yang baik akan meningkatkan kinerja perawat. Terdapat beberapa perawat yang mendapatkan penghargaan yang belum sesuai akan tetapi tetap melakukan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian, penghargaan yang diterima belum sepenuhnya mendukung petugas kesehatan dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana masih ada petugas kesehatan yang merasa kurang mendapat pujian dari atasan, pendapat yang tidak didengar, dan pemberian insentif yang diberikan masih tidak tepat waktu sehingga masih ada petugas yang mengeluh. Oleh karena itu, efektivitas pembagian insentif harus diperhatikan agar lebih tepat waktu sehingga pegawai tetap bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Selain itu, pimpinan maupun petugas kesehatan perlu mendengar pendapat dari petugas kesehatan lain, dan memberikan pujian jika petugas kesehatan sudah melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja

Menurut Usman (2016), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi aturan dan menaati norma yang berlaku disekitarnya. Disiplin merupakan perilaku tenaga kesehatan dalam menggunakan dan memanfaatkan waktu kerja, yang baik dari segi absensi, ketepatan waktu dan pemanfaatan waktu.

Hasil uji statistik *chi square* menunjukkan adanya hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Kota Soe. Ketika disiplin kerja diterapkan dalam melaksanakan pekerjaan maka akan berpengaruh pada hasil kerja, begitu pula sebaliknya jika tidak diterapkan akan berdampak pada penurunan hasil kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Permatasari, Simanjuntak and Ginting (2020), di Puskesmas Tanjung Morawa, dimana ada hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tanjung Morawa, dimana disiplin pegawai yang kurang menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan sehingga tidak tepat waktu dalam penyelesaian tugas yang diberikan, serta kurangnya pengawasan dari atasan dapat menghambat penyelesaian tugas.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Usman (2016) pada Puskesmas Lapadde Kota Parepare, dimana ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di puskesmas Lapadde. Mayoritas tenaga kesehatan di puskesmas ini memiliki disiplin kerja yang baik dimana mereka memiliki tingkat absensi yang baik, menyelesaikan tugas tepat waktu, datang dan pulang kerja sesuai jadwal. Disiplin kerja yang dilaksanakan akan berdampak pada kinerjatenaga kesehatan dalam yang mampu menyelesaikan tugas dan fungsinya dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Aulia *et al.* (2021), di Puskesmas Wawolesea Kabupaten Konawe yang menyatakan adanya hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja tenaga kesehatan. Penelitian ini menunjukkan bahwa responden yang disiplin dan memiliki kinerja baik disebabkan oleh tenaga kesehatan yang bekerja selama waktu yang telah ditentukan, bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan serta datang dan pulang sesuai jam kerja yang ditentukan.

Dalam penelitian ini, ditemukan masih ada petugas yang datang terlambat, pulang sesuai keinginan tanpa memberitahukan, dan petugas masih membutuhkan waktu tambahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, peraturan tentang waktu kehadiran, waktu mulai pelayanan dan waktu pulang seharusnya lebih tegas dan pimpinan harus lebih selektif dalam memberikan izin bagi petugas sehingga petugas lebih disiplin dan tidak bertindak sesuai keinginan sendiri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja, lingkungan kerja, penghargaan dan disiplin kerja berhubungan dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Kota Soe. Diharapkan petugas perlu memperhatikan kembali fasilitas kesehatan, penataan lingkungan kerja dengan baik, perbaikan pembagian insentif, selain itu pimpinan bisa mengapresiasi hasil kerja petugas, dan perlu penegasan dalam pengaturan waktu.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada Kepala Puskesmas Kota Soe dan responden yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini, yakni petugas kesehatan di Puskesmas Kota Soe.

DAFTAR PUSTAKA

- Andelina, V. (2018) Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Kassi Kassi Kota Makassar. Universitas Hasanuddin.
- Apridani, A., Bambang Mantikei and Achmad Syamsudin (2021) ‘Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada

- Puskesmas Kecamatan Tanah Siang', Journal of Environment and Management, 2(1), pp. 82–88. Available at: <https://doi.org/10.37304/jem.v2i1.2664>.
- Aulia, R.R. et al. (2021) 'Hubungan Antara Disiplin dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Wawolesea Kabupaten Konawe', Jurnal Ilmiah Karya Kesehatan, 02(01), pp. 78–84.
- Hendrian, H.T., Saryomo and Setiawan, A. (2019) 'Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Ciawi Kabupaten Tasikmalaya', Healthcare Nursing Journal, 1(2), pp. 1–5.
- Isnainy, U.C.A.S. and Nugraha, A. (2018) 'Pengaruh Reward dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Perawat', Holistik Jurnal Kesehatan, 12(4), pp. 235–243.
- Kasmir (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Medan: PT.Rajagrafindo Persada.
- Kemenkes RI (2019) 'Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat'.
- Magfirah, N. and Risambessy, M.S. (2023) 'Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Rumah Sakit Bhayangkara TK III Ambon', Journal of Economics & Development Studies, 01(1), pp. 36–44.
- Mandacan, Y. and Aco, F. (2021) 'Analisis Kinerja Pegawai Puskesmas Depok Ii Kecamatan Depok Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta', Enersia Publik, 5(1), pp. 330–341.
- Permatasari, I., Simanjuntak, M.R. and Ginting, T. (2020) 'Hubungan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Wilayah Kerja Puskesmas Tanjung Morawa', Jurnal Keperawatan dan Fisioterapi (JKF), 3(1), pp. 132–138.
- Prabu, A.S. and Wijayanti, D.T. (2016) 'Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT . United Motors Center Suzuki Ahmad Yani , Surabaya)', Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan, 5(2), pp. 104–117.
- Puskesmas Kota Soe (2022) Profil Kesehatan Puskesmas Kota Soe.
- Simanjuntak, M. and Caisara, D.O. (2018) 'Hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) Dengan Kinerja Petugas Rekam Medis Di RSUP H.Adam Malik Medan Tahun 2017', Jurnal Ilmiah Perekam dan Informasi IMELDA, 3(1), pp. 431–437. Available at: <https://media.neliti.com/media/publications/299200-hubungan-pemberian-penghargaan-reward-de-5d7bd0fd.pdf>.
- Sulistianow, D., Riadi, S.S. and Maria, S. (2017) 'Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai', Kinerja, 14(2), pp. 61–69.
- Usman (2016) 'Analisis Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Puskesmas Kota Parepare', Jurnal Mkmi, 12(1), pp. 21–28.

Wahyuningsih, S. (2020) ‘Hubungan Motivasi dengan Kinerja Petugas Kesehatan Pada Masa Pandemi Covid-19 di Puskesmas Pemulutan Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2019’, 4(2).

Wulansari, G. and Wahyono, B. (2022) ‘Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Sragen pada Masa Pandemi Covid-19’, Jurnal Kesehatan Masyarakat, 10(1), pp. 6–11.

Yikwa, N. and Masyitah, S. (2018) ‘Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Petugas Di Puskesmas Cipayung Jakarta Timur Tahun 2017’, Jurnal Kesehatan Masyarakat, 2(2), pp. 159–174.