



Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tawangmangu

Hanifah¹, Reza Widianoro¹, Tunjung Bayu Sinta¹

¹ D3 Rekam Medis dan Informasi Kesehatan, STIKes Mitra Husada Karanganyar

hanifah1611@gmail.com , rezawidianoro0507@gmail.com , tunjungbayusintaa@gmail.com

Keywords:

Employment status,
Year of employment,
Income,
Work environment,
Healthcare worker
performance

ABSTRACT

Employee performance is an indicator of individual success in carrying out responsibilities which is very important for improving the accreditation of community health centers. Community health centers that have received plenary accreditation should have met all the needs required by employees, so that they can encourage employee enthusiasm to improve performance. Tawangmangu Community Health Center is a community health center with complete accreditation. Initial survey results show that performance at the Tawangmangu Community Health Center is still relatively low. This research aims to identify factors related to the performance of health workers at the Tawangmangu Community Health Center. This study is an observational analytic with a cross-sectional approach. The subjects in this research were health workers. The object studied is the performance of health workers. The research instrument used is a questionnaire, and the sampling technique applied is total sampling ($n = 40$). Data analysis was conducted using univariate and bivariate analyses with the Chi-Square test. The results of the study, based on SPSS Chi-Square analysis, showed that there was no significant relationship between age, education, employment status, length of work, income and work environment with the performance of health workers at the Tawangmangu Community Health Center, as indicated by the p -value of all independent variables being greater than 0,05. There is a significant relationship between gender and the performance of health workers, with a p -value of <0.026 .

Kata Kunci

Status kepegawaian,
Lama bekerja,
Pendapatan,
Lingkungan kerja,
Kinerja Tenaga
kesehatan

ABSTRAK

Kinerja pegawai yang merupakan indikator kesuksesan individu dalam melaksanakan tanggung jawab sangat penting untuk memperbaiki akreditasi puskesmas. Puskesmas yang telah memperoleh akreditasi paripurna seharusnya telah memenuhi segala kebutuhan yang diperlukan oleh pegawai, sehingga dapat mendorong semangat karyawan untuk meningkatkan kinerja. Puskesmas Tawangmangu merupakan puskesmas dengan akreditasi paripurna. Hasil dari survei awal menunjukkan bahwa kinerja di Puskesmas Tawangmangu masih tergolong rendah. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tawangmangu. Studi ini merupakan analitik observasional dengan pendekatan *cross-sectional*. Subjek dalam penelitian ini yaitu tenaga kesehatan. Obyek yang diteliti adalah kinerja tenaga kesehatan. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuisioner. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling ($n = 40$). Analisis data menggunakan analisis univariat dan bivariat dengan menggunakan Uji Chi-Square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan analisis SPSS *chi-square* tidak terdapat hubungan usia, pendidikan, status kepegawaian, lama bekerja, pendapatan dan lingkungan kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tawangmangu dengan perolehan nilai p -value dari semua variabel independent yaitu $>0,05$. Hubungan antar jenis kelamin dan kinerja tenaga kesehatan terdapat hubungan yang signifikan diperoleh nilai p -value $< 0,026$.

Korespondensi Penulis:

Hanifah
STIKes Mitra Husada Karanganyar
Papahan, Tasikmadu, Karanganyar
Telepon : +6281226829788
Email: hanifah1611@gmail.com

Submitted : 22-Sept-2025; Accepted : 27-Oct-2025;

Published : 15-Nov-2025



Copyright (c) 2024 The Author (s)

This article is distributed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License (CC BY-SA 4.0)



1. PENDAHULUAN

Kemajuan IPTEK memberikan pengaruh yang signifikan terkait kehidupan manusia, termasuk dalam bidang kesehatan maupun aspek lainnya. Maka dari itu, upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sektor kesehatan perlu dijadikan prioritas utama. Pembangunan dalam aspek kesehatan menjadi aspek sangat krusial untuk menumbuhkan kesadaran, kemauan, serta kemampuan individu untuk hidup sehat guna mencapai tingkat kesehatan masyarakat yang optimal [1].

Sumber daya manusia dalam bidang Kesehatan memiliki peran yang krusial dalam meningkatkan pelayanan Kesehatan yang optimal bagi masyarakat sehingga dapat mendorong taraf kesehatan menjadi lebih baik, termasuk kesadaran, keinginan dan kemampuan untuk bertahan hidup demi mencapai tingkat kesehatan yang setinggi-tingginya. Dalam konteks ini, tenaga kesehatan merupakan elemen yang sangat penting [2]. Sumber daya manusia dalam aspek kesehatan sebagai salah satu hal penting dalam usaha untuk memperbaiki kesejahteraan serta kesehatan masyarakat di Indonesia [3].

Tenaga Kesehatan merujuk pada individu yang bekerja di bidang kesehatan dengan sikap profesional, pengetahuan, dan keterampilan yang didapatkan melalui pendidikan tinggi, dimana untuk beberapa jenis tertentu memerlukan izin untuk melakukan tindakan kesehatan [4]. Tenaga kesehatan menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi kualitas pelayanan Kesehatan di puskesmas. Pelayanan yang baik dari tenaga kerja kesehatan akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan di puskesmas [5].

Kinerja tenaga kesehatan dipengaruhi oleh harapan masyarakat terhadap pelayanan yang unggul dan berkualitas tinggi. Melalui hasil kerja tenaga kesehatan yang profesional, diharapkan ada bukti nyata dalam peningkatan mutu layanan kesehatan, yang akan berimbas pada layanan kesehatan di organisasi tempat mereka bertugas dan akhirnya berpengaruh pada kualitas hidup serta kesejahteraan masyarakat. Terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang terdiri dari dua kategori utama yaitu faktor motivasi dan faktor kemampuan. Selain itu, kinerja juga dipengaruhi oleh individu, faktor psikologis serta faktor organisasi [6].

Kinerja pegawai berfungsi sebagai indikator kesuksesan individu dalam melaksanakan tugas yang berperan penting dalam memperbaiki akreditasi puskesmas. Dalam konteks ini, kinerja pegawai dapat dikatakan optimal apabila kebutuhan mereka terpenuhi. Puskesmas yang telah terakreditasi paripurna seharusnya mampu menyediakan berbagai kebutuhan staf, seperti penyediaan lingkungan kerja yang memadai, dan pemberian insentif, sehingga dapat mendorong motivasi pegawai dan pada akhirnya akan memperbaiki kinerja mereka [7].

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu penghasilan/gaji. Karyawan dengan penghasilan rendah memiliki peluang 8,5 kali berkinerja kurang baik dibanding dengan karyawan dengan penghasilan yang cukup atau tinggi [8]. Gaji yang sesuai serta perilaku disiplin dalam pekerjaan akan membuat karyawan tetap setia, termotivasi, sehingga menghasilkan hasil kerja yang baik [9].

Puskesmas Tawangmangu merupakan puskesmas dengan akreditasi paripurna yang berlokasi di Kabupaten Karanganyar. Sebagai puskesmas dengan akreditasi paripurna, puskesmas seharusnya memiliki standar mutu terhadap pelayanan yang tinggi dengan kinerja pegawainya yang baik sehingga dapat memberikan pelayanan yang berkualitas. Berdasarkan hasil survei pendahuluan diketahui bahwa kinerja di Puskesmas Tawangmangu masih tergolong kurang. Oleh karena itu perlunya dilakukan penelitian yang judul “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tawangmangu”.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis studi observasional analitik dengan pendekatan potong lintang (*cross-sectional*). Studi ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan variabel bebas yang meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, status kepegawaian, lama kerja, kondisi lingkungan kerja, dan pendapatan bulanan dengan variabel terikat yaitu kinerja tenaga kesehatan. Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Tawangmangu. Penelitian dilakukan pada bulan September 2025. Subjek penelitian adalah tenaga kesehatan, sedangkan objek yang dikaji adalah kinerja tenaga kesehatan. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuisioner yang dibagikan langsung kepada tenaga kesehatan. Pengambilan sampel yang



diterapkan adalah total sampling ($n=40$). Data dianalisis dengan menggunakan uji *chi-square* SPSS yaitu menganalisis secara univariat serta bivariat.

3. HASIL DAN ANALISIS

Hasil studi terhadap 40 tenaga kesehatan di Puskesmas Tawangmangu didapatkan karakteristik tenaga kesehatan yang tersaji pada Tabel 1. Karakteristik tenaga kesehatan menurut Tabel 1 didapatkan bahwa mayoritas responden di Puskesmas Tawangmangu berusia 20 hingga 40 tahun dengan jumlah 24 responden (60%). Dalam hal jenis kelamin, sebagian besar tenaga kesehatan adalah perempuan sebanyak 33 responden (82,50%). Sedangkan untuk tingkat pendidikan mayoritas adalah lulusan D3 dengan jumlah 37 responden (92,50%).

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tawangmangu

Variabel	Frekuensi (N)	Persentase (%)
Usia		
20 – 40 tahun	24	60,0
41 – 65 tahun	16	40,0
Jenis Kelamin		
Laki-laki	7	17,5
Perempuan	33	82,5
Pendidikan		
D3	37	92,5
S1	3	7,5
Status kepegawaian		
ASN/PPPK	24	60,0
Honorier/kontrak	16	40,0
Masa Kerja		
< 3 Tahun	7	17,5
≥ 3 Tahun	33	82,5
Pendapatan		
< Rp. 2.200.000	14	35,0
≥ Rp. 2.200.000	26	65,0
Lingkungan kerja		
Nyaman	23	57,50
Tidak Nyaman	17	42,50

Hasil distribusi frekuensi tenaga kesehatan diketahui bahwa pada variabel status kepegawaian mayoritas pegawai tenaga kesehatan di Puskesmas Tawangmangu berstatus sebagai ASN/PPPK sejumlah 24 responden (60%), sedangkan tenaga kesehatan dengan status honorier/kontrak sebanyak 16 responden (40%). Masa kerja tenaga kesehatan mayoritas lebih dari 3 tahun yaitu sebanyak 33 responden (82,50%), sedangkan masa kerja tenaga Kesehatan yang kurang dari 3 tahun sebanyak 7 responden (17,50%).

Pendapatan tenaga kesehatan di Puskesmas Tawangmangu sebagian besar sudah di atas UMR Kabupaten Karanganyar yaitu Rp.2.200.000. Pegawai dengan pendapatan lebih dari UMR sebesar 26 responden (65%), sedangkan 14 responden (35%) pendapatan responden kurang dari UMR. Sebanyak 23 responden (57,50%) mengatakan bahwa lingkungan kerja di Puskesmas Tawangmangu sudah nyaman, dan sebanyak 17 responden (42,50%) mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak nyaman.

a. Hubungan Usia dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Hasil uji korelasi antara usia dengan kinerja tenaga kesehatan pada tabel 2 tidak memiliki keterkaitan antara keduanya yang ditunjukkan nilai *p-value* 0,787 ($\alpha > 0,05$). Hasil kuisioner responden menunjukkan tenaga kesehatan yang berusia 20-40 tahun memiliki kinerja baik 16



responden (66,67%) dan kinerja kurang 8 responden (33,33%). Sedangkan tenaga kesehatan yang berusia 41-65 tahun memiliki kinerja baik 10 responden (62,50%) dan kinerja kurang 6 responden (37,50%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa tenaga kesehatan baik yang berusia 20-40 tahun maupun 41-65 tahun mayoritas kinerja sudah baik.

Tabel 2. Hubungan Usia dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Variabel	Kinerja				Total		P Value
	Baik		Kurang		n	%	
	n	%	n	%			
Usia							
20-40 tahun	16	66,67	8	33,33	24	100	0,787
41-65 tahun	10	62,50	6	37,50	16	100	

Usia dimungkinkan memiliki pengaruh pada kinerja seseorang. Seharusnya orang yang berada pada usia produktif maka kinerja tinggi. Studi lain diperoleh hasil bahwa tidak terdapat hubungan antara usia dan kinerja dengan hasil *p-value* 0,111 ($\alpha > 0,05$) [10]. Usia seseorang yang bekerja bisa memengaruhi kemampuan mereka dalam melakukan pekerjaan, baik yang bersifat fisik maupun tidak. Umumnya pekerja yang lebih tua lebih cenderung mempunyai tenaga fisik yang kurang kuat dan terbatas, sedangkan pekerja yang muda biasanya lebih memiliki kemampuan fisik yang baik [11].

b. Hubungan Jenis Kelamin dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Berdasarkan tabel 3 bahwa antara jenis kelamin dengan kinerja tenaga kesehatan terdapat hubungan dengan ditunjukkan hasil analisis diperoleh nilai *p-value* = 0,026 ($\alpha < 0,05$). Hasil kuisioner 40 responden menunjukkan bahwa tenaga kesehatan laki-laki memiliki kinerja baik sebanyak 2 responden (28,57%) dan kinerja kurang sebanyak 5 responden (71,43%). Sedangkan tenaga kesehatan perempuan memiliki kinerja baik sebesar 24 responden (72,72%) dan kinerja kurang 9 responden (27,28%). Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tenaga kesehatan berjenis kelamin perempuan memiliki kinerja baik lebih banyak dibandingkan tenaga kesehatan laki-laki.

Tabel 3. Hubungan Jenis Kelamin dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Variabel	Kinerja				Total		P Value
	Baik		Kurang		n	%	
	n	%	n	%			
Jenis Kelamin							
Laki-laki	2	28,57	5	71,43	7	100	0,026
Perempuan	24	72,72	9	27,28	33	100	

Studi lain menunjukkan temuan yang berbeda bahwa jenis kelamin dan kinerja tenaga kesehatan tidak memiliki keterkaitan yang signifikan dengan diperoleh nilai *p-value* = 0,917 ($\alpha > 0,05$) [12]. Kinerja seseorang bukan berasal dari sifat bawaan dirinya, melainkan hasil dari bakat dan kemampuan yang dimilikinya. Sehingga baik seorang laki-laki maupun perempuan sama-sama memiliki potensi kinerja yang baik.

c. Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa hasil uji statistik antara pendidikan dan kinerja tenaga kesehatan tidak ada hubungan yang ditunjukkan dengan nilai *p-value* = 0,186. Hasil kuisioner 40 responden, tenaga kesehatan dengan lulusan D3 memiliki kinerja baik sebanyak 23 responden (62,16%) dan kinerja kurang 14 responden (37,84%). Sedangkan tenaga kesehatan dengan pendidikan S1 semuanya memiliki kinerja baik yaitu 3 responden (100%).



Tabel 4. Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Variabel	Kinerja				Total		P Value
	Baik		Kurang		n	%	
	n	%	n	%			
Pendidikan							
D3	23	62,16	14	37,84	37	100	0,186
S1	3	100	0	0	3	100	

Studi lain menunjukkan bahwa ada keterkaitan antara pendidikan dengan kinerja dan nilai p -value = 0,020 ($\alpha < 0,05$). Pendidikan yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja seseorang, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, juga semakin bagus kinerjanya [13]. Hasil yang berbeda dalam penelitian ini dimungkinkan karena variasi pendidikan yang hanya terdiri dari lulusan diploma dan sarjana, dimana pendidikan ini sudah termasuk jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

d. Hubungan Status Kepegawaian dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Hasil analisis korelasi terkait status kepegawaian dan kinerja tenaga kesehatan berdasarkan tabel 5 didapat p -value = 0,279 ($\alpha > 0,05$). Ini mengindikasikan bahwa tidak ada korelasi yang berarti antara status kepegawaian dan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tawangmangu. Tenaga kesehatan dengan status kepegawaian ASN/PPPK memiliki kinerja baik sejumlah 10 responden (41,67%), dan kinerja yang kurang 14 responden (58,33%). Sedangkan tenaga kesehatan dengan status kepegawaian sebagai honorer/kontrak yang memiliki kinerja baik sebanyak 4 responden (25%) dan kinerja kurang sebanyak 12 responden (75%).

Tabel 5. Hubungan Status Kepegawaian dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Variabel	Kinerja				Total		P Value
	Baik		Kurang				
	n	%	n	%	n	%	
Status kepegawaian							
ASN/PPPK	10	41,67	14	58,33	24	100	0.279
Honorer/kontrak	4	25	12	75	16	100	

Status kepegawaian merupakan posisi dan kedudukan seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Status kepegawaian tenaga kesehatan di Puskesmas Tawangmangu baik ASN/PPPK maupun honorer/kontrak, mayoritas memiliki kinerja lebih rendah dibandingkan tenaga kesehatan yang menunjukkan kinerja baik. Sehingga meskipun status kepegawaian sudah ASN/PPPK tidak menjamin karyawan mempunyai kinerja yang baik. Sebaliknya meskipun status masih honorer/kontrak tidak menjamin karyawan mempunyai kinerja yang buruk.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi posisi kerja seorang pegawai, maka akan berdampak terhadap hasil kinerja pegawai tersebut. Hal ini disebabkan karena pegawai dengan status kepegawaian yang baik misalnya ASN/PPPK, maka akan termotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih unggul dibandingkan dengan mereka yang masih berstatus sebagai pegawai honorer [14].

e. Hubungan Masa Bekerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa hasil uji bivariat masa bekerja dengan kinerja tenaga kesehatan diperoleh nilai p -value = 0,695 ($\alpha > 0,05$). Hal ini berarti tidak ada hubungan antara masa bekerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tawangmangu. Tenaga kesehatan dengan masa kerja < 3 tahun memiliki kinerja baik sebanyak 2 responden (28,57%) dan kinerja kurang sebanyak 5 responden (71,43%). Sedangkan tenaga kesehatan dengan masa kerja ≥ 3



tahun memiliki kinerja baik sebanyak 12 responden (36,36%) dan kinerja kurang sebanyak 21 responden (63,67%). Hal ini berarti masa kerja < 3 tahun dan ≥ 3 tahun sama-sama memiliki kinerja kurang lebih tinggi dibandingkan dengan kinerja yang baik.

Tabel 6. Hubungan Masa Bekerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Variabel	Kinerja				Total		P Value
	Baik		Kurang		n	%	
	n	%	n	%			
Masa Kerja							
< 3 Tahun	2	28,57	5	71,43	7	100	0.695
> 3 Tahun	12	36.36	21	63.67	33	100	

Studi lain menunjukkan temuan bahwa terdapat keterkaitan antara masa kerja terhadap perfoma perawat dengan nilai *p-value* sebesar 0,010 [15]. Masa kerja merujuk pada periode perawat mulai bertugas yang dimulai saat perawat diangkat resmi diangkat sebagai karyawan, kepuasan kerja cenderung tinggi pada tahap awal kerja, kemudian berkurang secara bertahap selama 5 hingga 8 tahun, dan setelah itu kepuasan akan mengalami peningkatan dan mencapai puncaknya setelah 20 tahun bekerja [16].

f. Hubungan Pendapatan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Hasil uji statistik *chi-square* pada tabel 7 diperoleh tidak ada hubungan yang signifikan antara pendapatan dan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tawangmangu di tunjukkan dengan nilai *p-value* = 0,532 ($\alpha > 0,05$). Tenaga kesehatan baik yang memperoleh pendapatan kurang dari UMR atau lebih dari UMR memiliki kinerja yang kurang lebih tinggi dibandingkan kinerja yang baik yaitu masing-masing 10 responden (71,43%) dan 16 responden (61,54%). Studi ini dikuatkan oleh penelitian lain yang menunjukkan bahwa pemberian insentif tidak ada hubungannya dengan kinerja tenaga kesehatan dengan perolehan nilai *p-value* = 0,864 [17]. Studi yang sama menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara pemberian insentif dengan kinerja dengan hasil *p-value* = 0,078 [18]

Tabel 7. Hubungan Pendapatan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Variabel	Kinerja				Total		P Value
	Baik		Kurang				
	n	%	n	%	n	%	
Pendapatan							
< Rp. 2.200.000	4	28,57	10	71,43	14	100	0,532
> Rp. 2.200.000	10	38,46	16	61,54	26	100	

Gaji merupakan imbalan periodik dalam bentuk uang yang diberikan kepada pegawai atas kontribusinya dalam organisasi. Gaji merupakan balas jasa atas peran dan status seorang pegawai [6]. Studi lain menunjukkan bahwa pemberian insentif memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai sig. 0,037). Serta penelitian lain menyimpulkan bahwa kombinasi gaji dan tunjangan memberikan dampak positif terhadap kinerja [19]. Kompensasi yang memadai dapat meningkatkan perfoma kinerja melalui motivasi internal [20]. Dapat di simpulkan bahwa tenaga kesehatan dengan berpenghasilan tinggi belum tentu menunjukkan kinerja baik, karena dipengaruhi faktor eksternal lainnya.

g. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan



Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja tenaga kesehatan pada tabel 8 bahwa hasil uji statistik *chi-square* menunjukkan tidak terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tawangmangu dengan nilai *p-value* 0,191 ($\alpha > 0,05$). Hasil kuisioner responden menunjukkan lingkungan kerja yang nyaman dengan kinerja baik sebanyak 4 responden (23,53%) dan kinerja kurang sebanyak 13 responden (76,47%). Sedangkan lingkungan kerja tidak nyaman sebanyak 10 responden (43,48%) memiliki kinerja baik, dan 13 responden (56,52%) memiliki kinerja buruk. Hal ini dapat diketahui bahwa dengan lingkungan nyaman dan tidak nyaman responden masih banyak memiliki kinerja yang kurang.

Tabel 8. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Variabel	Kinerja				Total		P Value
	Baik		Kurang				
	n	%	n	%	n	%	
Lingkungan kerja							
Nyaman	4	23,53	13	76,47	17	100	0,191
Tidak Nyaman	10	43,48	13	56,52	23	100	

Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat krusial untuk meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karenanya, sangat penting untuk mewujudkan lingkungan kerja yang mendukung, menjalin hubungan yang baik dengan atasan, serta membangun sinergi tim yang solid, sebagai langkah untuk meningkatkan kinerja [21]. Lingkungan kerja yang baik mencakup elemen seperti fasilitas yang memadai, hubungan antarpribadi yang baik, dan dukungan manajemen yang efisien, memberikan dampak baik pada peningkatan kinerja tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan yang bekerja dalam suasana yang nyaman dan mendukung cenderung lebih berkomitmen, efisien, dan mampu memberikan layanan berkualitas tinggi. Temuan ini menegaskan betapa pentingnya perhatian terhadap keadaan lingkungan kerja sebagai salah satu elemen yang menciptakan kesejahteraan dan hasil kerja yang optimal bagi tenaga kesehatan [22].

Berdasarkan penelitian ini, dapat diperoleh hasil bahwa meskipun tidak ada keterkaitan antara lingkungan kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tawangmangu, masih terdapat banyak tenaga kesehatan dengan kinerja yang kurang, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil kuisioner yang menunjukkan lebih banyak responden merasa lingkungan kerja yang tidak nyaman. Dengan demikian Puskesmas Tawangmangu dapat memperhatikan lingkungan kerja sebagai upaya peningkatan kinerja tenaga kesehatan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan studi ini, hasil uji menggunakan *chi-square* SPSS diketahui bahwa usia, pendidikan status kepegawaian, lama bekerja, pendapatan dan lingkungan kerja tidak ada hubungan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tawangmangu dengan semua variabel diperoleh nilai *p-value* $> 0,05$. Serta hubungan variabel jenis kelamin dan kinerja tenaga kesehatan diperoleh nilai *p-value* $< 0,05$ yang artinya terdapat hubungan antara keduanya. Hasil penelitian dari setiap variabel independen menunjukkan bahwa tenaga kesehatan dengan kinerja buruk lebih banyak dibandingkan dengan yang berkinerja baik. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan aspek lain yang berkaitan dengan performa tenaga kesehatan. Saran penelitian selanjutnya dalam konteks ini adalah untuk melakukan analisis lebih jauh tentang hal-hal lain yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan sehingga dapat mengembangkan variabel yang lain seperti aspek komunikasi, kepemimpinan, motivasi, beban kerja, dll.

REFERENSI



- [1] Kemenkes RI, *Rencana strategis Kementerian Kesehatan tahun 2015-2019 revisi 1 - th. 2017*. 2018.
- [2] E. Purwaningsih, “Kebijakan Terkait Krisis Kesehatan: Analisa Kebutuhan Tenaga Kesehatan Selama Pandemi Covid-19 di Indonesia,” *J. Kebijak. Kesehat. Indones.*, vol. 12, no. 2, p. 66, 2023, doi: 10.22146/jkki.80590.
- [3] S. V. Rizkiy Shofiah, Dewi Prihatini, “Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (Sdmk) Puskesmas Di Kabupaten Jember,” vol. 13, no. 3, pp. 181–188, 2019.
- [4] R. Kemenkes, “Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2024 Tentang Penyelenggaraan Pusat Kesehatan Masyarakat,” vol. 4, no. 02, pp. 7823–7830, 2024.
- [5] D. Yanthi, “Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di UPTD Puskesmas Kuok Kabupaten Kampar,” *J. Kesehat. Glob.*, vol. 4, no. 1, pp. 26–32, 2021.
- [6] M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Persada, 2016.
- [7] Sulaiman Sulaiman, Ismail Efendy, and Tri Niswati Utami, “Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Tangan-Tangan Kabupaten Aceh Barat Daya,” *J. Vent.*, vol. 2, no. 1, pp. 86–101, 2024, doi: 10.59680/ventilator.v2i1.979.
- [8] K. A. Niputu Sudiadnyani, Lolita Sary, Nova Muhani and N. F. Hasbie, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2020,” vol. 9, no. 3, pp. 1114–1125, 2022.
- [9] P. Elvina and C. Darmayanti, “Pengaruh Pendapatan Gaji terhadap Kinerja Pegawai Di Setretariat Daerah (SETDA) Kab. Abdya,” *J. Pendidik. dan Konseling*, vol. 4, no. 5, pp. 8578–8585, 2022.
- [10] R. A. Prasetyo and K. Kusdiyanto, “Korelasi Antara Umur, Masa Kerja Dan Pendidikan Dengan Capaian Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Puskesmas Jambukulon),” *J. Econ. Bussines Account.*, vol. 7, no. 5, pp. 1523–1529, 2024, doi: 10.31539/costing.v7i5.10421.
- [11] K. M. I. SAEED, “Prevalence and Risk Factors associated with Burnout Syndrome among Healthcare Workers in Afghanistan,” *Türkiye Halk Sağlığı Derg.*, vol. 19, no. 3, pp. 223–234, 2021, doi: 10.20518/tjph.845089.
- [12] R. R. O. K. Soeprodjo, C. K. F. Mandagi, and S. Engkeng, “Hubungan Antara Jenis Kelamin Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah SSoeprodjo, R. R. O. K., Mandagi, C. K. F., & Engkeng, S. (2019). Hubungan Antara Jenis Kelamin Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. V. L. ,” *Kesmas J. Kesehat. Masy.*, vol. 6, no. 4, pp. 1–6, 2019, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/23107>
- [13] C. Chamariyah, Z. Hartono, and W. Budiarto, “Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pencapaian Pelayanan Kesehatan Melalui Kompetensi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perawat Puskemas Kowel Kabupaten Pamekasan),” *J. Manag. Creat. Bus.*, vol. 1, no. 4, pp. 163–180, 2023.
- [14] G. Manalu, “Analisis Pengaruh Status Kepegawaian Dan Motivasi,” *J. Ilmu Manaj. Terap.*, vol. 2, no. 3, pp. 292–299, 2021, [Online]. Available: <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/367/268>
- [15] E. A. D. Majannang¹, A. Kadir², S. Hamsinah³, S. Nani, H. Makassar, and J. Perintis Kemerdekaan, “Hubungan Motivasi Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar,” *J. Ilm. Mhs. Penelit. Keperawatan*, vol. 1, no. 27, p. 90157, 2021.
- [16] A. Kurniadi, *Manajemen Keperawatan Dan Prospektifnya*. Jakarta: FKUI, 2016.
- [17] T. Handayani, “Hubungan Insentif Dengan Kinerja Berdasarkan Status Kepegawaian Di Ruang Rawat Inap Di RSUD Pringsewu,” vol. 11, no. 2, pp. 78–86, 2022, [Online]. Available: <https://ejournal.umpri.ac.id/index.php/JIK%7C78>
- [18] Silalahi, “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Djasemen Saragih Kota PematangSiantar,” Universitas Sumatera Utara, 2018. [Online]. Available: <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/8187>



-
- [19] J. Jurnal, C. Nusantara, I. Maharani, A. Susanto, and A. Trijono, “Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Unit Penunjang Non Kesehatan RSUD Ir . Soekarno Kabupaten Sukoharjo The Effect of Salary and Allowances on the Performance of Non-Health Support Unit Employees at Ir . Soekarno Regional Public Hospital ,” no. September, pp. 5190–5195, 2025.
- [20] S. E. Alfiah, “Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Gresik,” *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, vol. 8, no. 2, p. 144, 2018, doi: 10.26740/bisma.v8n2.p144-155.
- [21] R. Prihartono and L. Anatan, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat RS Immanuel,” *J. Inform. Ekon. Bisnis*, vol. 7, pp. 46–54, 2025, doi: 10.37034/infeb.v7i1.1102.
- [22] N. Magfirah and M. S. Risambessy, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Ambon,” *Equilib. J. Econ. Dev. Stud.*, vol. 01, no. 1, pp. 36–44, 2023.