



Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Dadok Tunggul Hitam Kota Padang Tahun 2025

Roza Ramadhani^{1*}, Gusrianti², Wilda Tri Yuliza³

^{1,2,3} Kesehatan Masyarakat, Universitas Alifiah Padang

^{1*}rozaramadhani2002@gmail.com, ²wildatriyuliza@gmail.com, ³gusrianti819@gmail.com

Abstrak

Kinerja tenaga kesehatan merupakan faktor penting yang menentukan kualitas pelayanan di Puskesmas. Puskesmas Dadok Tunggul Hitam memiliki capaian kinerja program terendah yaitu 66,6% di Kota Padang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Dadok Tunggul Hitam Kota Padang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional study*. Populasi berjumlah 40 orang, teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu total populasi dengan jumlah sampel berdasarkan kriteria sebanyak 30 orang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan teknik angket dan analisis data secara univariat dan bivariat dengan uji *Chi-square*. Hasil penelitian diketahui 43,3% tenaga kesehatan memiliki kinerja kurang baik, 40,0% tenaga kesehatan memiliki motivasi kerja rendah, 50,0% tenaga kesehatan memiliki kepuasan kerja yang tidak puas, 36,7% tenaga kesehatan menyatakan lingkungan kerja kurang baik. Terdapat hubungan motivasi kerja ($p=0,001$), kepuasan kerja ($p=0,000$) dengan kinerja tenaga kesehatan, tetapi tidak ada hubungan lingkungan kerja dengan kinerja tenaga kesehatan ($p=0,575$). Disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berperan penting dalam kinerja. Manajemen Puskesmas diharapkan dapat meningkatkan kinerja tenaga kesehatan melalui pelatihan, workshop serta pemberian penghargaan. Selain itu, manajemen juga perlu membangun komunikasi yang efektif antar tenaga kesehatan. Upaya berkesinambungan ini diharapkan mampu meningkatkan mutu pelayanan kesehatan dan pencapaian target program Puskesmas secara optimal.

Kata Kunci : Kepuasan kerja, Kinerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Abstract

The performance of health workers is an important factor that determines the quality of services at community health centers (Puskesmas). Puskesmas Dadok Tunggul Hitam has the lowest program performance achievement of 66.6% in the city of Padang. This study aims to identify the factors related to the performance of health workers at the Dadok Tunggul Hitam Community Health Center in Padang City. This research is a quantitative study with a cross-sectional design. The population consists of 40 people, and the sampling technique used is total population with a sample size of 30 people based on criteria. Data were collected using a questionnaire with a survey technique and data analysis was performed univariately and bivariately using the Chi-square test. The research results indicate that 43.3% of healthcare workers have poor performance, 40.0% have low work motivation, 50.0% are dissatisfied with their job satisfaction, and 36.7% state that the work environment is poor. There is a relationship between work motivation ($p=0.001$), job satisfaction ($p=0.000$) with the performance of healthcare workers, but there is no relationship between the work environment and the performance of healthcare workers ($p=0.575$). It is concluded that work motivation and job satisfaction play an important role in performance. The management of community health centers is expected to improve the performance of health workers through training, workshops, and the provision of awards. In addition, management also needs to establish effective communication among health workers. This continuous effort is expected to improve the quality of health services and achieve the program targets of community health centers optimally.

Keyword : Job Satisfaction, Performance, Work Environment, Work Motivation

PENDAHULUAN

Puskesmas merupakan Fasilitas Pelayanan Kesehatan (Faskes) yang menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan, baik promotif, preventif, kuratif maupun rehabilitatif yang dilakukan oleh pemerintah daerah serta/atau warga. Puskesmas memiliki tugas melaksanakan kebijakan kesehatan untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan di daerah kerjanya. Puskesmas berperan sebagai garda terdepan dalam peningkatan kesejahteraan kesehatan masyarakat

(Permenkes Nomor 43, 2019). Puskesmas sebagai Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP) membutuhkan berbagai jenis tenaga kesehatan untuk memberikan pelayanan yang komprehensif, termasuk dokter, perawat, bidan dan tenaga kesehatan lainnya (Kemenkes RI, 2023). Tenaga kesehatan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Hal ini bertujuan agar masyarakat dapat meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan untuk hidup sehat, sehingga tercapai derajat kesehatan yang optimal. Tenaga kesehatan di Puskesmas berperan sebagai pelaksana pelayanan kesehatan dengan tugas pokok dan fungsi yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan (Undang Undang RI Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan, 2023).

Berdasarkan Profil Kesehatan Indonesia (2023) tercatat jumlah tenaga kesehatan di Indonesia pada tahun 2023 yang bertugas di Puskesmas sebanyak 530.338 orang dengan total jumlah Puskesmas sebanyak 10.180 unit, dimana jenis tenaga kesehatan terbanyak yaitu bidan (221.323 orang) dan perawat (165.742 orang). Provinsi Sumatera Barat memiliki 279 unit Puskesmas dengan jumlah tenaga kesehatan sebanyak 12.236 orang perawat dan 4.313 orang tenaga medis. Menurut Kemenkes (2023), jumlah tenaga kesehatan di Puskesmas belum merata, masih banyak Puskesmas yang kekurangan tenaga kesehatan dan belum bisa memenuhi ketersediaan jenis tenaga kesehatan yang dibutuhkan. Kekurangan atau ketidakmerataan tenaga kesehatan dapat berdampak negatif pada kinerja tenaga kesehatan. Hal ini terjadi karena adanya peningkatan beban kerja pada tenaga kesehatan yang membuat pelayanan menjadi tidak optimal (Darmawansyah, 2023).

Berdasarkan Laporan Kinerja Tahunan (2023), capaian kinerja tenaga kesehatan senilai 93,16 (Sangat Baik) atau sebesar 99,11% dari target 94, sedangkan kinerja Reformasi Birokrasi Ditjen Nakes sebesar 90,81 atau 106,84% dari target Kemenkes senilai 85. Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat memperoleh predikat 'BAIK' dalam evaluasi kinerja tahun 2023. Adapun indikator kinerja dilihat berdasarkan persentase persalinan oleh tenaga kesehatan di Fasilitas Kesehatan sebesar 90,3%, cakupan imunisasi dasar lengkap mencapai 76,1% (belum mencapai target nasional), persentase rumah sakit rujukan provinsi yang terakreditasi sebesar 98,5% yang menandakan hampir seluruh rumah sakit rujukan telah memenuhi standar akreditasi, Kunjungan Neonatal Ketiga (KN3) sebesar 77,1%, dan persentase pelayanan kesehatan dasar sebesar 100% (Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat, 2023).

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Faktor yang dapat 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 (Kasmir, 2019). Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam kinerja petugas kesehatan untuk melaksanakan tujuan organisasi. Ketika pegawai semakin termotivasi maka kinerjanya juga akan semakin baik, sebaliknya ketika motivasi pegawai menurun maka kinerja pegawai pun menurun sehingga berdampak pada organisasi. Hal ini berkontribusi pada ketidakmampuan pegawai yang tidak termotivasi untuk mencapai tujuan kerja yang diinginkan. Sebaliknya jika pegawai memiliki motivasi yang tinggi maka tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai (Kasmir, 2019).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang berkaitan dengan perasaan senang pegawai sebelum dan setelah melakukan pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya akan berhasil baik. Lingkungan kerja dikatakan baik atau memadai apabila sumber daya manusia suatu instansi mampu menjalankan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Kasmir, 2019). Ketidaksesuaian dalam lingkungan kerja dipandang sebagai akibat dari upaya jangka panjang untuk mendukung pencapaian desain sistem kerja yang efisien (Sari, Noorhidayah, & Riza, 2021). Hasil penelitian (Sari et al., 2021) disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja, dan lingkungan kerja dengan kinerja di lingkungan kerja RSUD Ratu Zalecha Martapura. Diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh pada kinerja dengan $p\text{-value} = 0,000032$, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja dengan $p\text{-value} = 0,000002$. Berdasarkan penelitian (Simanjorang, 2022) menunjukkan dari 57 responden ditemukan mayoritas kepuasan kerja rendah sebanyak 32 responden (56,1%) dan minoritas kepuasan kerja tinggi sebanyak 25 responden (43,9%).

Berdasarkan Laporan Tahunan Dinas Kesehatan Kota Padang tahun 2023 dari 24 unit Puskesmas terdapat 3 Puskesmas yang memiliki capaian kinerja program terendah yaitu Puskesmas Lubuk Begalung 76,2%, Puskesmas Anak Air 71,4% dan Puskesmas Dadok Tunggul Hitam 66,6%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa Puskesmas Dadok Tunggul Hitam memiliki kinerja program kesehatan paling rendah.

Menurut Laporan Tahunan Puskesmas Dadok Tunggul Hitam tenaga kesehatan berjumlah 40 orang yang terdiri dari 4 orang Dokter Umum, 2 orang Dokter Gigi, 1 orang Apoteker, 4 orang Kesmas, 2 orang Gizi, 8 orang Perawat, 15 orang Bidan, 1 orang Kesling, 2 orang Asisten Apoteker dan 1 orang Rekam Medis. Berdasarkan hasil Penilaian Kinerja Puskesmas (PKP) Puskesmas Dadok Tunggul Hitam tahun 2024 pada upaya kesehatan masyarakat program esensial yaitu, promosi kesehatan PHBS rumah tangga tidak mencapai target 71,17% dari target 80% dan pemberdayaan masyarakat 62,50% dari target 100%. Kesehatan lingkungan persentase kualitas air minum yang memenuhi syarat tidak mencapai target 41,7% dari target 81%. Kesehatan keluarga ibu hamil ANC K1 Murni 62% dari target 90%, Ibu hamil ANC Trimester 1 dengan USG K1 4% belum mencapai target 80%, cakupan balita yang dilayani MTBS 66,07% dan belum mencapai target 80%.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 08 Maret 2025 di Puskesmas Dadok Tunggul Hitam, dari 10 responden yang didata terdapat 4 orang tenaga kesehatan memiliki kategori rendah pada volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu dan jadwal yang telah ditetapkan, terdapat 5 orang tenaga kesehatan menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju bahwa Puskesmas memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus, 5 orang tenaga kesehatan menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju bahwa Pendidikan yang

diperoleh/difasilitasi oleh instansi tempat kerja, dan 4 orang tenaga kesehatan tidak setuju dan sangat tidak setuju bahwa kondisi peralatan kerja di Puskesmas cukup memadai.

Motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. Pegawai yang termotivasi cenderung bekerja lebih efisien dan efektif, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas organisasi. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan kinerja dan produktivitas yang merugikan perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, yang dapat memengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, dan semangat kerja. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara fisik maupun non-fisik. Berdasarkan uraian di atas penting dilakukan penelitian tentang Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Dadok Tunggul Hitam.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain *Cross Sectional Study* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen, yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Dadok Tunggul Hitam. Penelitian ini dilaksanakan dalam periode waktu yang bersamaan, yaitu dari bulan Maret hingga Agustus 2025, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Populasi yang diambil dalam penelitian ini meliputi seluruh tenaga kesehatan yang berjumlah 40 orang di Puskesmas Dadok Tunggul Hitam. Data yang terkumpul kemudian melalui serangkaian proses pengolahan, termasuk *editing*, *entry*, dan *cleaning*, sebelum dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS. Analisis dilakukan secara bertahap, dimulai dari analisis univariat untuk menggambarkan distribusi frekuensi dan persentase dari setiap variabel, diikuti dengan analisis bivariat menggunakan *Uji Chi Square* untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas tersebut. Penelitian ini bukan hanya memberikan gambaran yang jelas tentang kondisi tenaga kesehatan di Puskesmas Dadok Tunggul Hitam, tetapi juga diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengambilan keputusan yang lebih baik dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan kesehatan di daerah tersebut, dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan secara holistik dan terintegrasi di Puskesmas Dadok Tunggul Hitam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi frekuensi berdasarkan karakteristik responden

Karakteristik Responden	<i>f</i>	%
Umur		
25-34	17	56,7
35-44	10	33,3
45-59	3	10,0
Jumlah	30	100
Jenis Kelamin		
Perempuan	28	93,3
Laki-laki	2	6,7
Jumlah	30	100
Tingkat Pendidikan		
Diploma	22	73,3
Sarjana	8	26,7
Jumlah	30	100

Tabel 1 menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini Sebagian besar berumur 25-34 yaitu sebanyak 17 orang (56,7%). Responden paling banyak yaitu perempuan sebanyak 28 orang (93,3%). Tingkat Pendidikan responden paling banyak adalah diploma yaitu 22 orang (73,3%).

b. Kinerja Tenaga Kesehatan**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kinerja Tenaga Kesehatan**

Kinerja	<i>f</i>	%
Kurang baik	13	43, 3
Baik	17	56, 7
Jumlah	30	100

Tabel 2 diketahui bahwa dari 30 responden terdapat 13 orang (43, 3%) memiliki kinerja kurang baik di Puskesmas Dadok Tunggul Hitam Kota Padang tahun 2025.

c. Motivasi Kerja**Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja**

Motivasi	<i>f</i>	%
Rendah	12	40, 0
Tinggi	18	60, 0
Jumlah	30	100

Tabel 3 dapat diketahui bahwa dari 30 responden terdapat 12 orang (40,0%) memiliki motivasi kerja rendah di Puskesmas Dadok Tunggul Hitam Kota Padang tahun 2025.

d. Kepuasan Kerja**Tabel 4. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja**

Kepuasan	<i>f</i>	%
Tidak Puas	15	50, 0
Puas	15	50, 0
Jumlah	30	100

Tabel 4 dapat diketahui bahwa dari 30 responden terdapat 15 orang (50,0%) memiliki kepuasan kerja kategori tidak puas di Puskesmas Dadok Tunggul Hitam Kota Padang tahun 2025.

e. Lingkungan Kerja**Tabel 5. Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja**

Lingkungan	<i>f</i>	%
Kurang Baik	11	36, 7
Baik	19	63, 3
Jumlah	30	100

Tabel 5 dapat diketahui bahwa dari 30 responden terdapat 11 orang (36,7%) menyatakan lingkungan kerja kurang baik di Puskesmas Dadok Tunggul Hitam Kota Padang tahun 2025.

f. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan**Tabel 6. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan**

Motivasi Kerja	Kinerja						<i>p value</i>
	Kurang Baik		Baik		Jumlah		
	<i>F</i>	%	<i>f</i>	%	<i>N</i>	%	
Rendah	10	83, 3	2	16, 7	12	100,0	0,001
Tinggi	3	16, 7	15	83, 3	18	100,0	
Jumlah	13		17		30	100,0	

Tabel 6 menunjukkan bahwa proporsi tenaga kesehatan yang memiliki kinerja kurang baik lebih banyak ditemukan pada tenaga kesehatan dengan motivasi kerja rendah yaitu 83, 3% dibandingkan dengan tenaga kesehatan motivasi kerja tinggi yaitu 16, 7%. Setelah dilakukan uji statistik dengan menggunakan *Chi-square* didapatkan nilai *p-value* 0,001 berarti menunjukkan bahwa ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja di Puskesmas Dadok Tunggul Hitam Kota Padang tahun 2025.

g. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja

Tabel 7. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Kepuasan Kerja	Kinerja						<i>p value</i>
	Kurang Baik		Baik		Jumlah		
	<i>F</i>	%	<i>F</i>	%	<i>N</i>	%	
Tidak Puas	12	80, 0	3	20, 0	15	100,0	0,000
Puas	1	6, 7	14	93, 3	15	100,0	
Jumlah	13		17		30	100,0	

Tabel 7 diketahui bahwa proporsi tenaga kesehatan yang memiliki kinerja kurang baik lebih banyak ditemukan pada tenaga kesehatan yang menyatakan kepuasan kerja tidak puas yaitu 12 orang (80, 0%), dibandingkan dengan kepuasan kerja yang puas sebanyak 1 orang (6, 7%). Hasil uji *Chi-square* diperoleh *p-value* 0,000 < 0,05 yang artinya ada hubungan kepuasan kerja dengan kinerja di Puskesmas Dadok Tunggul Hitam Kota Padang tahun 2025.

h. Hubungan Lingkungan Dengan Kinerja

Tabel 8. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Lingkungan Kerja	Kinerja						<i>p value</i>
	Kurang Baik		Baik		Jumlah		
	<i>F</i>	%	<i>f</i>	%	<i>N</i>	%	
Kurang Baik	6	54, 5	5	45, 5	11	100,0	0, 575
Baik	7	36, 8	12	63, 2	19	100,0	
Jumlah	13		17		30	100,0	

Tabel 8 diketahui bahwa proporsi tenaga kesehatan yang memiliki kinerja kurang baik lebih banyak ditemukan pada tenaga kesehatan yang menyatakan lingkungan kerja kurang baik yaitu 54, 5% dibandingkan lingkungan kerja yang baik sebanyak 36, 8%. Hasil uji *Chi-square* diperoleh *p-value* 0,575 > 0,05 yang artinya tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja di Puskesmas Dadok Tunggul Hitam Kota Padang tahun 2025.

2. Pembahasan

a. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa proporsi tenaga kesehatan yang memiliki kinerja kurang baik lebih banyak ditemukan pada tenaga kesehatan dengan motivasi kerja rendah yaitu 83, 3% dibandingkan dengan tenaga kesehatan motivasi kerja tinggi yaitu 16, 7%. Hasil uji statistik *chi-square* didapatkan nilai *p-value* 0,001 (*p-value* < 0,05). Dapat disimpulkan terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja di Puskesmas Dadok Tunggul Hitam Kota Padang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aditiya et al., (2024) tentang pengaruh pimpinan, motivasi kerja dan kepribadian terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Watopute Kabupaten Muna Tahun 2023 ditemukan bahwa terdapat hubungan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Watopute dengan *p-value* 0,001.

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Annisa Luthfi Shafira et al.,(2024) tentang pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Multiwahana Palembang, menyatakan bahwa hasil perhitungan hipotesis penelitian ini diperoleh nilai *t* hitung (8,563) > *t* tabel (2,035) dengan signifikansi (<0,001) < α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan Pada Puskesmas Multiwahana Palembang. Dan serupa dengan penelitian Rosyita et al., (2021) didapatkan hasil uji *chi-square* adalah 0,000 atau > α 0,005 (*p value* >0,05), yang berarti ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi, motivasi adalah dorongan untuk membuat seseorang mau dan rela menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk

menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditemukan (Umpung, 2020). Teori motivasi menurut Robert dan Angelo dalam buku Winarno (2022) mengatakan motivasi dapat diperoleh melalui *needs* (kebutuhan), *job design* (desain pekerjaan), *satisfaction* (kepuasan), *equity* (keadilan), *expectation* (harapan), dan *goal setting* (penetapan tujuan).

Dalam penelitian ini ditemukan motivasi kerja rendah, akan tetapi kinerja masih ada yang baik (16,7%). Hal ini kemungkinan disebabkan oleh faktor lain yang muncul dari hasil kuesioner, seperti adanya komitmen terhadap fasilitas kesehatan, inisiatif melakukan pekerjaan tanpa diminta serta dukungan rekan kerja. Menurut asumsi peneliti semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh tenaga kesehatan, maka semakin besar pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan kinerja yang optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong tenaga kesehatan untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan berkomitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi, khususnya dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas di Puskesmas.

b. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Tenaga

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proporsi tenaga kesehatan yang memiliki kinerja kurang baik lebih banyak ditemukan pada tenaga kesehatan yang menyatakan kepuasan kerja tidak puas yaitu 12 orang (80, 0%), dibandingkan dengan kepuasan kerja yang puas sebanyak 1 orang (6, 7%). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa *p-value* 0,000 ($p < 0,05$) yang artinya terdapat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja di Puskesmas Dadok Tunggul Hitam Kota Padang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Masnah et al., (2020) tentang hubungan antara motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di wilayah kerja Puskesmas Lakessi Kota Parepare, berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan uji *chi-square*, dari 84 responden diperoleh nilai $p=0,02$ lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Dengan demikian ada hubungan kepuasan kerja dengan kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Lakessi Kota Parepare. Penelitian lain yang dilakukan oleh Syafrizal et al., (2021) didapatkan hasil uji statistik di peroleh $p = 0,000$ ($P\ value < 0,05$). Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) Adalah keadaan emosional yang dapat bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan, yang dirasakan oleh pegawai terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya, yang tercermin dalam sikap positif atau negatif pegawai terhadap pekerjaan serta segala hal yang mereka hadapi di lingkungan kerja. Kepuasan kerja mempengaruhi berbagai aspek, seperti Tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan, dan masalah lainnya. Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat mendorong peningkatan kinerja, atau sebaliknya, prestasi kerja dapat menumbuhkan kepuasan (Kasmir, 2019)

Dalam penelitian ini ditemukan kepuasan kerja tidak puas, akan tetapi kinerja masih ada yang baik (20%). Hal ini kemungkinan disebabkan oleh adanya indikator kepuasan, seperti adanya kesempatan untuk melakukan sesuatu dengan kemampuan yang dimiliki, kesempatan mengembangkan diri serta penghargaan atas pekerjaan yang baik. Faktor-faktor tersebut mampu memberikan dorongan eksternal maupun internal bagi tenaga kesehatan untuk tetap menjaga kinerja. Menurut asumsi peneliti kepuasan kerja yang baik merupakan kondisi di mana seorang tenaga kesehatan merasa puas dan nyaman dengan berbagai aspek pekerjaannya, seperti lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, gaji, kesempatan pengembangan karir, dan pengakuan atas prestasi kerja. Upaya meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan merupakan salah satu strategi penting untuk meningkatkan kinerja mereka, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

c. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Hasil penelitian analisis bivariat menunjukkan bahwa proporsi tenaga kesehatan yang memiliki kinerja kurang baik lebih banyak ditemukan pada tenaga kesehatan yang menyatakan lingkungan kerja kurang baik yaitu 54, 5% dibandingkan lingkungan kerja yang baik sebanyak 36, 8%. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa *p-value* 0,575 $> 0,05$ yang artinya tidak terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Dadok Tunggul Hitam Kota Padang. Penelitian ini berbanding terbalik dengan Sulaiman et al., (2024) tentang faktor yang memengaruhi kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tangan-Tangan Kabupaten Aceh Barat Daya didapatkan hasil uji *chi-square* dengan nilai *p-value* sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tangan-Tangan Kabupaten Aceh Barat Daya. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Suri et al., (2022) tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Inerie Kabupaten Ngada, didapatkan hasil analisis bivariat menggunakan *chi-square* diperoleh nilai $p = 0,035$, karena nilai $p\ value < 0,05$, maka Ha diterima artinya ada hubungan antara kondisi lingkungan kerja dengan kinerja kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Inerie

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia selalu terkait dengan berbagai kondisi lingkungan sekitar, yang mempengaruhi hubungan antara manusia dan lingkungannya. Dalam konteks ini, manusia cenderung berusaha untuk menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan yang ada. Begitu juga saat bekerja, karyawan sebagai individu tidak dapat dipisahkan dari berbagai faktor yang ada di sekitar tempat kerja mereka, yaitu lingkungan kerja. Selama bekerja, setiap karyawan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang ada di lingkungan kerja (Kasmir, 2019).

Dalam penelitian ini ditemukan lingkungan kerja kurang baik, akan tetapi kinerja masih ada yang baik (45,5%). Hal ini kemungkinan disebabkan oleh hasil kuesioner, responden menilai penataan peralatan di ruang kerja sudah sesuai dengan kebutuhan, kepedulian pemimpin terhadap kebutuhan pegawai, serta adanya kejelasan

pembagian tugas. Lingkungan kerja meliputi aspek fisik dan non fisik yang bersama-sama mempengaruhi kinerja. Menurut asumsi peneliti lingkungan kerja di Puskesmas adalah seluruh kondisi fisik dan non-fisik (psikososial) yang ada di sekitar tenaga kesehatan saat bekerja, yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kenyamanan, keselamatan, motivasi, dan kinerja mereka dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Lingkungan kerja yang dianggap kurang baik oleh sebagian tenaga kesehatan di Puskesmas Dadok Tunggul Hitam tidak selalu berdampak negatif terhadap kinerja, sebab tenaga kesehatan memiliki tanggung jawab moral dan profesional untuk tetap memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Puskesmas Dadok Tunggul Hitam Kota Padang pada Tahun 2025, dapat disimpulkan bahwa terdapat 43,3% tenaga kesehatan yang menunjukkan kinerja kurang baik, sementara 40,0% di antaranya memiliki motivasi kerja yang rendah, dan 50,0% tenaga kesehatan merasa tidak puas dengan kepuasan kerja mereka; selain itu, 36,7% juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja di Puskesmas tersebut kurang baik. Penelitian ini juga mengidentifikasi adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan, yang ditunjukkan oleh p-value sebesar 0,001, serta hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja tenaga kesehatan dengan p-value sebesar 0,000. Namun, tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja tenaga kesehatan, dengan p-value sebesar 0,575, menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja tidak memengaruhi kinerja secara signifikan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih peneliti sampaikan kepada manajemen Puskesmas Dadok Tunggul Hitam yang menjadi lokasi penelitian yang telah mengizinkan kegiatan penelitian ini, serta kepada Universitas Alifiah Padang yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditiya, I., Sabilu, Y., & Yuniar, N. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Watopute Kabupaten Muna Tahun 2023. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Kesehatan (Jakk-Uho)*, 5(2), 238–247.
- Annisa Luthfi Shafira, Zunaidah, & Nia Meitisari. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada Puskesmas Multiwahana Palembang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(4), 5045–5057. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i4.1075>
- Darmawansyah. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Kesehatan*.
- Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat. (2023). *Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah*.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Kemenkes RI. (2023). *Kemenkes RI*.
- Laporan Tahunan Kinerja Tenaga Kesehatan. (2023). Laporan Kinerja Tahunan 2023. *Dialog*, 44(1), i–Vi.
- Masnah, Abidin, & Darmawan Ukkas. (2020). Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Wilayah Kerja Puskesmas Lakessi Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*, 3(3), 421–431. <https://doi.org/10.31850/makes.v3i3.393>
- Permenkes Nomor 43. (2019). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat*. (2), 1–23.
- Profil, K. (2023). *Profil Kesehatan Indonesia*.
- Rosyita, H., Aditaruna, D., & Sugiharto. (2021). Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Bougenvil dan Seruni Rumah Sakit Umum Daerah Bogor. *Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 7(1), 1–13.
- Sari, Noorhidayah, & Riza, A. (2021). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Lingkungan Kerja RSUD Ratu Zalecha Martapura*. 1–10.
- Simanjorang, R. J. (2022). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan*. 1–23.
- Sulaiman Sulaiman, Ismail Efendy, & Tri Niswati Utami. (2024). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Tangan-Tangan Kabupaten Aceh Barat Daya. *Jurnal Ventilator*, 2(1), 86–101. <https://doi.org/10.59680/ventilator.v2i1.979>
- Suri, T., Upa, E. E. P., & Sirait, R. W. (2022). Factors related to the performance of health workers at the Inerie Public Health Center Ngada Regency. *Media Kesehatan Masyarakat*, 4(2), 219–227.
- Syafrizal, R., Yulhasri, Y., & Putri, Z. M. (2021). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(3), 1135. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i3.1716>
- Umpung, F. D., Pertiwi, J. M., Ester, G., & Korompis, C. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi Covid 19. *Indonesian Journal of Public Health and Community Medicine*, 1, 18–27.

Undang Undang RI Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan . , Pub. L. No. 17 (2023).

Winarno, R., & Isnainy, U. C. A. . (2022). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Sukarame Bandar Lampung. *Malahayati Nursing Journal*.