

## **FACTORS RELATED TO THE PERFORMANCE OF HEALTH WORKERS AT THE INERIE PUBLIC HEALTH CENTER NGADA REGENCY**

Theofilus Suri<sup>1\*</sup>, Erny Erawati Pua Upa<sup>2</sup>, Rina Waty Sirait<sup>3</sup>

<sup>1</sup>*Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, FKM Universitas Nusa Cendana*

<sup>2,3</sup>*Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, FKM Universitas Nusa Cendana*

\*Korespondensi: [ustondoe@gmail.com](mailto:ustondoe@gmail.com)

### **Abstract**

Performance is a person's success during a certain period in doing work according to work standards and targets or targets that have been mutually agreed upon. Performance is influenced by various factors including work motivation, work environment, rewards, work discipline, and organizational culture. This study aims to identify factors related to the performance of health workers at the Inerie Public Health Center, Ngada Regency in 2020. The method used in this study is a quantitative study using a cross-sectional approach. The sample size is 35 people. The data were analyzed by univariate and bivariate and tested by chi-square statistical test. The results showed that there was a relationship between the work performance of health workers (0.001), awards (0.002), work environment (0.003), work discipline (0.027), organizational culture (0.031) with the performance of health workers at the Inerie Public Health Center, Ngada Regency. The performance of health workers at the Inerie Health Center has been good in providing services to the community.

Keywords: Performance, Health Workers.

### **Abstrak**

Kinerja merupakan keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam melakukan pekerjaan sesuai standar hasil kerja dan target atau sasaran yang sudah disepakati bersama. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain motivasi kerja, lingkungan kerja, penghargaan, disiplin kerja dan budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Inerie, Kabupaten Ngada Tahun 2020. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan *cross-sectional*. Besar sampel sebanyak 35 orang. Datanya dianalisis secara univariat dan bivariat, dan diuji dengan uji statistik *chi square*. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan kinerja kerja tenaga kesehatan (0,001), penghargaan (0,002), lingkungan kerja (0,003), disiplin kerja (0,027), budaya organisasi (0,031) dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Inerie Kabupaten Ngada. Kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Inerie sudah baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kata Kunci: Kinerja, Tenaga Kesehatan.

### **Pendahuluan**

Kinerja merupakan hasil ataupun tingkat kesuksesan individu secara komprehensif dalam menjalankan pekerjaan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target ataupun sasaran ataupun kriteria yang ditetapkan dahulu dan sudah disetujui secara bersama-sama.<sup>1</sup> Kinerja mendapatkan pengaruh dari berbagai faktor yang meliputi motivasi, lingkungan kerja, penghargaan yang diterima oleh tenaga kesehatan, budaya organisasi, dan disiplin kerja. Apabila motivasi seorang pekerja kuat, lingkungan kerja yang mendukung, penghargaan yang diterima tenaga kesehatan sesuai yang diharapkan maka dapat menghasilkan kinerja yang tinggi.<sup>2</sup>

Hasil penelitian di ruang rawat inap Rumah Sakit Khusus Daerah Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan. Guna mendapatkan kinerja yang baik, masing-masing petugas kesehatan harus memiliki motivasi yang besar.<sup>3</sup> Hasil penelitian di Puskesmas Kassi, Kota Makassar menunjukkan

terdapat korelasi antara kinerja tenaga kesehatan dengan penghargaan. Penghargaan yang diberikan pemimpin dengan mengakui adanya prestasi kerja yang sudah dilakukan oleh para karyawannya dan penghargaan jabatan ataupun kedudukan kepada seseorang akan memberikan pengaruh pada karyawannya dalam menjalankan pekerjaan. Dengan mengakui karyawan sebagai seorang pribadi, karyawan akan merasa berharga dan akan memperlihatkan kerja yang semakin baik.<sup>4</sup> Hasil penelitian di Toko Indomaret Surakarta juga menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara lingkungan kerja dengan kinerja tenaga kesehatan. Semakin baik lingkungan kerjanya maka kinerja tenaga kesehatan juga baik. Sebaliknya jika makin buruk lingkungan kerjanya maka kinerja tenaga kesehatan menurun.<sup>5</sup> Selanjutnya, menurut hasil penelitian di instalasi rawat inap RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda menunjukkan terdapat korelasi faktor budaya dan kinerja pegawai. Peningkatan dan perbaikan kinerja organisasi bisa membangun budaya organisasi yang kuat, adaptif, dan mempunyai keunikan sendiri.<sup>6</sup> Disiplin kerja berdampak nyata pada hasil kerja, bila disiplin kerja tidak dimaksimalkan maka secara langsung akan berpengaruh pada menurunnya kinerja pegawai dan tujuan akhir dari organisasinya tidak terwujud. Kelima faktor ini adalah faktor yang berhubungan dan mempengaruhi baik buruknya kinerja tenaga kesehatan.<sup>7</sup>

Pada tahun 2018 jumlah tenaga kesehatan di Indonesia diprediksi sejumlah 1.068.874 orang.<sup>8</sup> Di Provinsi Nusa Tenggara Timur jumlah tenaga kesehatan diperkirakan sebanyak 1.911 orang yang meliputi dokter spesialis 98 orang, dokter umum 493 orang, tenaga kefarmasian 663 orang, dan tenaga kesehatan lain 657 orang.<sup>9</sup> Jumlah ketenagaan yang ada di Puskesmas Inerie sebanyak 35 orang yang terdiri dari 16 orang merupakan staf PNS, 1 orang staf PTT, 4 orang staf sukarela, 1 orang Nusantara Sehat dan 13 orang honor daerah.<sup>10</sup> Puskesmas Inerie adalah puskesmas yang terletak di Kecamatan Inerie Kabupaten Ngada. Berdasarkan hasil survei awal diketahui bahwa kinerja tenaga kesehatan terutama yang sifatnya teknis belum maksimal dan masih membutuhkan usaha peningkatan dan perbaikan yang menjadikan atau membuat suatu motivasi. Kesan tersebut diperoleh dari informasi yaitu masih banyak keluhan dari masyarakat. Hal ini dipandang bahwa tenaga kesehatan belum memberi kepuasan bagi masyarakat terutama dari segi *diagnosa* yang kurang diperhitungkan oleh petugas kesehatan, lama waktu pelayanan, keterampilan petugas, sarana dan prasarana, dan waktu tunggu untuk memperoleh layanan kesehatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berbagai faktor yang berkaitan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Inerie Kabupaten Ngada.

## Metode

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan *cross-sectional* dan dilaksanakan di Puskesmas Inerie Kabupaten Ngada dari bulan Februari sampai bulan Mei tahun 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga kesehatan di Puskesmas Inerie yang berjumlah 35 orang. Semua anggota populasi diteliti (*total sampling*). Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja tenaga kesehatan, sedangkan variabel independennya yaitu motivasi kerja, penghargaan, kondisi lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi. Kinerja tenaga kesehatan yaitu target pencapaian dan kemampuan kerja sama dengan kriteria objektif: baik bila total jawaban sampel >80% dari seluruh pertanyaan, dan kurang baik bila total jawaban sampel <60% dari seluruh pertanyaan. Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dalam diri tenaga kesehatan untuk melaksanakan pekerjaannya secara baik dan benar sesuai prosedur dengan kriteria objektif: baik bila total jawaban sampel >80% dari seluruh pertanyaan kurang baik bila total jawaban sampel <60% dari seluruh pertanyaan. Penghargaan adalah pandangan tenaga kesehatan terhadap pengakuan atau penghargaan yang di terima dari atasan atas prestasi yang telah dicapai oleh responden dengan kriteria objektif: baik bila total

jawaban sampel >80% dari seluruh pertanyaan, kurang baik bila total jawaban sampel <60% dari seluruh pertanyaan. Kondisi lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana yang ada di sekitar lingkungan pekerjaannya dengan kriteria objektif: baik bila total jawaban sampel >80% dari seluruh pertanyaan, kurang baik bila total jawaban sampel <60% dari seluruh pertanyaan. Disiplin kerja adalah ketaatan pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dengan kriteria objektif: baik bila total jawaban sampel >80% dari seluruh pertanyaan, kurang baik bila total jawaban sampel <60% dari seluruh pertanyaan. Budaya organisasi adalah suatu nilai bersama yang dianut dan dipahami oleh anggota organisasi untuk memecahkan masalah yang dihadapi dengan kriteria objektif: baik bila total jawaban sampel >80% dari seluruh pertanyaan, kurang baik bila total jawaban sampel <60 % dari seluruh pertanyaan.

Pengumpulan dan penyajian data melalui wawancara menggunakan kuesioner terkait faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan yang meliputi kinerja, motivasi kerja, penghargaan, kondisi lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat memakai uji *chi square*. Penelitian ini telah mendapat kelayakan etik dari Komisi Etik Penelitian Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Nusa Cendana dengan nomor *ethical approval*: 2020172-KEPK.

**Hasil**

1. Karakteristik Responden

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

Karakteristik	Frekuensi (n=35)	Proporsi (%)
<b>Umur</b>		
23-29 tahun	19	54,3
30-36 tahun	11	31,4
37-43 tahun	4	11,4
44-50 tahun	1	2,9
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	4	11,4
Perempuan	31	88,6
<b>Masa Kerja</b>		
6 bulan	1	2,9
1 tahun-10 tahun	29	82,9
11 tahun-20 tahun	3	8,5
21 tahun-30 tahun	2	5,7
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
DIII Analisis Kesehatan	1	2,9
DIII Farmasi	1	2,9
DIII Kebidanan	11	31,4
DIII Keperawatan	11	31,4
DIII Kesehatan Lingkungan	2	5,7
DIII Rekam Medis	1	2,9
DIV Kebidanan	3	8,5
Profesi Dokter	1	2,9
S1 Keperawatan	2	5,7
S1 Promosi Kesehatan	2	5,7

Sumber: Puskesmas Inerie, 2020

Tabel 1 menunjukkan bahwa proporsi usia terbesar terdapat dalam kelompok usia 23-29 tahun (54,3%), berjenis kelamin perempuan (88,6%), berada pada masa kerja 1 tahun-10 tahun (82,9%) dan mempunyai pendidikan terakhir mayoritas adalah kebidanan dan keperawatan (31,4%).

2. Analisis Deskriptif

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja, Motivasi Kerja, Penghargaan, Kondisi Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi di Puskesmas Inerie

Variabel	Frekuensi (n=35)	Proporsi (%)
<b>Kinerja</b>		
Baik	32	91,4
Kurang baik	3	8,6
<b>Motivasi Kerja</b>		
Baik	34	97,1
Kurang baik	1	2,9
<b>Penghargaan</b>		
Baik	31	88,6
Kurang baik	4	11,4
<b>Kondisi Lingkungan Kerja</b>		
Baik	28	80,0
Kurang baik	7	20,0
<b>Disiplin Kerja</b>		
Baik	21	60,0
Kurang baik	14	40,0
<b>Budaya Organisasi</b>		
Baik	33	94,3
Kurang Baik	2	5,7

Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil penelitian dari 35 responden di Puskesmas Inerie ditemukan paling banyak memiliki kinerja baik (91,4%), memiliki motivasi baik (97,1%), memiliki penghargaan baik (88,6%), berada pada kondisi lingkungan kerja baik (80%), memiliki disiplin kerja baik (60%), dan memiliki budaya organisasi baik (94,3%).

3. Analisis Bivariat

Tabel 3 menunjukkan bahwa pada responden dengan motivasi kerja baik, sebagian besarnya memiliki kinerja baik sedangkan pada responden dengan motivasi kerja kurang baik, semuanya memiliki kinerja yang kurang baik. Responden dengan penghargaan baik, sebagian besarnya memiliki kinerja baik sedangkan pada responden dengan penghargaan kurang baik, memiliki kinerja yang seimbang pada kategori baik dan kurang baik. Responden dengan lingkungan kerja baik, sebagian besarnya memiliki kinerja baik. Demikian juga pada responden dengan lingkungan kerja kurang baik, sebagian besarnya memiliki kinerja yang baik. Responden dengan disiplin kerja baik, sebagian besarnya memiliki kinerja baik. Demikian juga pada responden dengan disiplin kerja kurang baik, sebagian besarnya memiliki kinerja yang baik. Responden dengan budaya kerja yang baik, sebagian besarnya memiliki kinerja baik sedangkan pada responden dengan budaya kerja kurang baik, memiliki kinerja yang seimbang pada kategori baik dan kurang baik. Hasil uji statistik (CI= 95% dan  $\alpha=0,05$ ) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi ( $p\text{-value}= 0,001$ ), penghargaan ( $p\text{-value}= 0,002$ ), kondisi lingkungan kerja ( $p\text{-value}= 0,035$ ), disiplin kerja ( $p\text{-value}= 0,027$ ), dan budaya

organisasi ( $p\text{-value} = 0,031$ ) dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Inerie Kabupaten Ngada.

Tabel 3. Hubungan Motivasi Kerja, Penghargaan, Kondisi Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi di Puskesmas Inerie

Variabel	Kinerja Kerja				Total		P-value
	Baik		Kurang Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Motivasi Kerja							
Baik	32	94,1	2	5,9	34	100	0,001
Kurang Baik	0	0	1	100	1	100	
Penghargaan							
Baik	30	96,8	1	3,2	31	100	0,002
Kurang Baik	2	50,0	2	50,0	4	100	
Kondisi Lingkungan Kerja							
Baik	27	96,4	1	3,6	28	100	0,035
Kurang Baik	5	71,4	2	28,6	7	100	
Disiplin Kerja							
Baik	21	100	0	0	21	100	0,027
Kurang Baik	11	78,6	3	21,4	14	100	
Budaya Organisasi							
Baik	31	93,9	2	6,1	33	100	0,031
Kurang Baik	1	50,0	1	50,0	2	100	

**Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan. Hal ini disebabkan karena tenaga kesehatan memiliki motivasi yang baik terhadap kinerja kerjanya. Responden yang memiliki motivasi baik sebesar (94,1%). Semakin baik motivasi kinerja seseorang maka semakin baik kinerja kerja yang diperoleh.

Motivasi adalah desakan yang muncul dalam diri individu dengan sadar ataupun tidak sadar guna menjalankan sebuah tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi juga dikatakan sebagai upaya yang bisa mengakibatkan individu ataupun sekelompok individu bergerak melaksanakan sebuah hal yang dikarenakan ingin mewujudkan tujuan yang dikehendaki ataupun mendapatkan kepuasan karena hasil dari tindakannya.<sup>11</sup>

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa hasil penelitian lainnya, yaitu hasil penelitian di PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja pada kinerja karyawannya. Motivasi kerja menjadikan pegawai sadar akan tanggung jawab dan tugasnya yang lebih baik dan tergerak untuk bersemangat menyelesaikan secara baik pekerjaan yang diberikan padanya.<sup>12</sup> Berdasarkan penelitian di Puskesmas Lambunu 2, Kabupaten Parigi Moutong juga menunjukkan ada korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan. Pemberian motivasi secara tepat akan memunculkan semangat kerja dalam diri petugas kesehatan. Bertambahnya gairah dan kehendak untuk bekerja secara ikhlas akan menghasilkan pekerjaan yang semakin baik sehingga akan menambah kinerjanya. Sebaliknya, petugas kesehatan yang memiliki motivasi kerja yang rendah dalam bekerja akan semauanya dan tidak berupaya untuk memperoleh hasil yang optimal.<sup>13</sup> Hasil penelitian di Rumah Sakit Khusus Provinsi Sulawesi Selatan juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan.

Dalam mewujudkan taraf kinerja yang baik, masing-masing petugas kesehatan diharuskan memiliki motivasi yang besar.<sup>3</sup>

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara penghargaan dengan kinerja tenaga kesehatan. Hal ini disebabkan tenaga kesehatan paling banyak memiliki penghargaan yang baik terhadap kinerja kerja yaitu sebesar (96,8%). Berdasarkan hasil penelitian ada maka perlu dilakukan evaluasi pada petugas di akhir tahun untuk melihat apakah penghargaan yang diberikan oleh pihak puskesmas dapat meningkatkan kinerja puskesmas. Apabila tidak meningkatkan kinerja kerja petugas dapat dilakukan cara lain sesuai prosedur yang ada puskesmas. Banyak petugas yang merasa bahwa kinerja mereka bagus namun tidak mendapatkan penghargaan yang sesuai sehingga mereka menjadi malas dalam melakukan tugas mereka secara sungguh-sungguh.

Penghargaan atau *reward* adalah sesuatu yang didapatkan oleh *personal* berwujud gaji, insentif dan tunjangan. Penyesuaian ketiga hal ini banyak dipakai menjadi bahan evaluasi kinerja dan untuk melakukan perbaikan terhadap kinerja personel.<sup>14</sup> Pengakuan atau penghargaan pimpinan perusahaan pada pegawai adalah dorongan motivasi kerja. Penghargaan dalam sebuah perusahaan bukan sekedar berbentuk material saja, namun juga berbentuk non material misalnya surat penghargaan, pujian secara langsung, kunjungan atas kepada bawahan secara formal dan yang lainnya.<sup>15</sup>

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa hasil penelitian lainnya, yaitu hasil penelitian di PT United Motors Center Suzuki Ahmad Yani Surabaya menunjukkan bahwa penghargaan mempengaruhi secara positif pada kinerja pegawai dengan artian gaji, bonus, perhatian dan pujian merupakan media yang bisa dipergunakan oleh pimpinan untuk memberikan motivasi karyawannya dengan maksud agar menjadikan kinerjanya semakin efektif dan efisien.<sup>16</sup> Berdasarkan penelitian di Puskesmas Kassi, Kota Makasar menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kinerja tenaga kesehatan dengan penghargaan. Penghargaan yang diberikan pimpinan dengan mengakui sebuah prestasi yang kerja yang sudah dilakukan karyawannya dan penghargaan jabatan ataupun kedudukan individu akan memberikan pengaruh pada karyawannya dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan mengakui karyawan sebagai individu, tentu saja karyawan akan merasa dihargai dan akan menampilkan kerja yang semakin baik lagi.<sup>4</sup>

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja tenaga kesehatan. Hal ini disebabkan oleh tenaga kesehatan memiliki kondisi lingkungan kerja yang baik yakni (96,4%) sehingga mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang masih terdapat beberapa kondisi lingkungan yang tidak mendukung tenaga kesehatan dalam melakukan pelayanan sehingga kinerja tenaga kesehatan dinilai tidak baik. Hal ini terlihat dari alat kesehatan yang kurang lengkap dan kondisi lingkungan yang kurang bersih sehingga membuat sebagian kecil petugas kesehatan menjadi malas untuk melakukan tugas mereka. Perlunya pengadaan barang berupa alat kesehatan dan perlunya pembersihan lingkungan yang dilakukan setiap hari Jumat bersih. Lingkungan kerja merupakan semua hal yang ada di sekeliling pegawai dan yang bisa memberikan pengaruh terhadap dirinya dalam melaksanakan berbagai pekerjaan yang dibebankan seperti kebersihan, musik, penerangan dan yang lainnya.<sup>17</sup>

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa hasil penelitian lainnya, yaitu hasil penelitian di pabrik rokok Jawa Timur yang menemukan bahwa lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawannya. Terdapatnya lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai bisa meningkatkan kinerja karyawannya, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman akan mengurangi produktivitas kerja karyawan.<sup>18</sup> Berdasarkan penelitian di PT Aqua Tirta Investama di Klaten menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan

secara signifikan pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan tenang mampu memaksimalkan kinerja karyawan.<sup>19</sup> Hasil penelitian ini didukung pula oleh penelitian di Toko Indomaret Surakarta menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja tenaga kesehatan. Semakin baik lingkungan kerja maka kinerja tenaga kesehatan juga baik. Sebaliknya jika semakin rendah kondisi lingkungan kerja maka kinerja tenaga kesehatan menurun.<sup>5</sup>

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja tenaga kesehatan. Hal ini disebabkan oleh tenaga kesehatan memiliki disiplin kerja yang baik terhadap kinerja kerja yakni (100%). Disiplin kerja merupakan upaya yang dilaksanakan untuk mewujudkan kondisi di sebuah lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil melalui sebuah sistem peraturan yang tepat. Disiplin kerja merupakan sebuah media yang dipergunakan para manajer untuk berinteraksi dengan karyawannya supaya mereka mau untuk mengubah sebuah tingkah laku dan merupakan sebuah usaha untuk menambah kesadaran dan kemauan individu mematuhi seluruh peraturan perusahaan, dan norma-norma sosial yang ditetapkan.<sup>20</sup> Disiplin kerja adalah hal yang harus ditaati oleh setiap petugas kesehatan yang bekerja pada puskesmas maupun perkantoran lainnya. Namun, hasil pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa para petugas datang ke kantor sesuai keinginan sendiri, sehingga pelayanan bisa terlambat dari biasanya. Oleh karena itu, perlunya peraturan yang mengatur tentang waktu dimulainya pelayanan, waktu kehadiran petugas, dan waktu selesai pelayanan serta waktu pulang petugas.

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa hasil penelitian lainnya, yaitu hasil penelitian di Politeknik Kesehatan Bhakti Mulia Sukoharjo yang menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja. Jika disiplin kerja dimaksimalkan maka semakin meningkatnya kinerja tenaga kesehatan.<sup>21</sup> Hasil penelitian di puskesmas Cempa Kabupaten Pinrang juga menunjukkan terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja tenaga kesehatan.<sup>22</sup> Hasil penelitian di Puskesmas Mesjid Raya Kabupaten Aceh juga menunjukkan terdapat hubungan disiplin kerja mempengaruhi secara nyata pada hasil kerja. Apabila disiplin kerja tidak dimaksimalkan maka secara langsung akan berpengaruh pada menurunnya kinerja pegawai dengan begitu tujuan akhir dari perusahaan tidak akan terwujud.<sup>7</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja tenaga kesehatan. Hal ini disebabkan oleh tenaga kesehatan memiliki budaya organisasi yang baik yakni (93,9%) sehingga mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan tersebut. Budaya organisasi (kerja tim) dapat mempengaruhi peningkatan kinerja tenaga kesehatan. Puskesmas Inerie memiliki beberapa program yang melibatkan sejumlah tenaga kesehatan seperti (penyuluhan pemberian makan tambahan) yang melibatkan tenaga kesehatan seperti bidan, perawat, dan tenaga gizi kesehatan. Praktik ini dapat dijadikan pedoman dalam mengatasi masalah-masalah yang berkaitan dengan kinerja kerja petugas dengan lebih banyak melakukan program secara berkelompok atau melakukan evaluasi kegiatan agar melihat hal-hal yang harus di perbaiki untuk kegiatan ke depannya. Selain itu juga bisa dilakukan pelatihan kepada tenaga kesehatan untuk bekerja dalam tim untuk melihat kecocokan antar tenaga kesehatan di puskesmas Inerie.

Budaya organisasi adalah berbagai nilai dan norma yang dipegang dan diterapkan oleh suatu perusahaan berkenaan dengan lingkungan di mana perusahaan tersebut melaksanakan kegiatannya.<sup>6</sup> Budaya organisasi merupakan suatu keyakinan, sikap dan nilai yang biasanya dimiliki, yang muncul dalam perusahaan, disampaikan secara sederhana. Pola nilai, norma, keyakinan, sikap, dan asumsi tersebut mungkin tidak diungkapkan, namun akan membangun cara seseorang bertingkah laku dan menjalankan sebuah hal.<sup>6</sup>

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa hasil penelitian lainnya, yaitu hasil penelitian di kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Kota Padang yang menunjukkan bahwa ada hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Budaya organisasi adalah sebuah kekuatan yang tidak tampak, yang bisa menggerakkan individu dalam sebuah perusahaan untuk menjalankan sebuah aktivitas.<sup>23</sup> Berdasarkan penelitian di Rumah Sakit Umum Samarinda juga menunjukkan adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja tenaga kesehatan. Peningkatan dan perbaikan kinerja organisasi bisa dilaksanakan dengan membangun budaya organisasi yang kuat, adaptif, dan mempunyai ciri khas sendiri.<sup>6</sup>

### **Kesimpulan**

Kinerja kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Inerie Kabupaten Ngada sudah baik. Hal ini dipengaruhi oleh adanya motivasi, penghargaan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi yang baik terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Inerie Kabupaten Ngada.

### **Ucapan Terima Kasih**

Terima kasih disampaikan kepada kepala Puskesmas Inerie Kabupaten Ngada dan semua responden yang sudah berkontribusi dalam penelitian ini dan kedua dosen pembimbing yang sudah meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti sampai penelitian ini bisa selesai dengan baik.

### **Daftar Pustaka**

1. Rivai V. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Rajawali Pers; 2014.
2. Mangkunegara AA. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya; 2013.
3. Saleng M. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Khusus Daerah Provinsi Sulawesi Selatan [Internet]. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar; 2015. Available from: <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/id/eprint/1020>
4. Andelina V. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Kassi Kassi Kota Makassar [Internet]. Universitas Hasanuddin Makassar; 2018. Available from: [http://digilib.unhas.ac.id/uploaded\\_files/temporary/DigitalCollection/ZDNiZmNhN2NiYTA2MmUyY2MyMTZjMmM2MDIwNjg4ZWlyZmZjYjMwYQ==.pdf](http://digilib.unhas.ac.id/uploaded_files/temporary/DigitalCollection/ZDNiZmNhN2NiYTA2MmUyY2MyMTZjMmM2MDIwNjg4ZWlyZmZjYjMwYQ==.pdf)
5. Krisnawanto DA. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan Took Indomaret [Internet]. Universitas Muhammadiyah Surakarta; 2016. Available from: <http://eprints.ums.ac.id/45363/>
6. Sawitri E. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Public (Non Intensif) Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Samarinda [Internet]. Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur; 2018. Available from: <https://dspace.umkt.ac.id/bitstream/handle/463.2017/570/SKRIPSI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
7. Fakhurrazi. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Disiplin Kerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Mesjid Raya Kecamatan Mesjid Raya Kabupaten Aceh Besar Tahun 2012. Poltekkes Kemenkes Aceh; 2012.
8. Kementerian Kesehatan RI. Profil Kesehatan Republik Indonesia. 2018; Available from: <https://www.kemkes.go.id/downloads/resources/download/pusdatin/profil-kesehatan-indonesia/profil-kesehatan-indonesia-2018.pdf>
9. Dinas Kesehatan Provinsi NTT. Profil Kesehatan NTT [Internet]. 2017. Available from:

- <https://www.dinkes.nttprov.go.id/index.php/publikasi/publikasi-data-dan-informasi>
10. Puskesmas Inerie. Profil Kesehatan Puskesmas Inerie. 2019.
  11. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Pengertian Motivasi [Internet]. 2010. Available from: <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/motivasi>
  12. Akbar FN. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XII, Surabaya [Internet]. Universitas Brawijaya; 2013. Available from: <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/366>
  13. Matu MSD. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Lambunu 2 Kabupaten Parigi Moutong. J Kalaboratif Sains [Internet]. 2017;1(1):477–86. Available from: <http://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/jom/article/view/380>
  14. Tsauri SH. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Pegawai Non PNS Perbendaharaan di Rsud Pasar Rebo Wilayah Jakarta Timur Tahun 2015 [Internet]. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah; 2015. Available from: <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/29647>
  15. Djewarut Y. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Sukarela di Puskesmas Reo Kabupaten Manggarai. Universitas Nusa Cendana; 2017.
  16. Wijayanti DT. Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). J Ekon Bisnis dan Kewirausahaan [Internet]. 2016;5(2):104–17. Available from: <https://www.readcube.com/articles/10.26418%2Fjebik.v5i2.17144>
  17. Danang S. Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Center Academic Publishing Service; 2013.
  18. Musriha. Pengaruh Tim Kerja, Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Dari Pabrik Rokok Di Jawa Timur. 2013;3(2).
  19. Bactiar. D. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aqua Tirta Investama di Klaten. Manag Anal J [Internet]. 2012;1(1):1–6. Available from: <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/502>
  20. Syari W. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Disiplin Kerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Karya Bhakti Tahun 2012 [Internet]. Universitas Indonesia; 2012. Available from: [file:///C:/Users/Christian/Downloads/Documents/digital\\_20317291-S-Wirda Syari.pdf](file:///C:/Users/Christian/Downloads/Documents/digital_20317291-S-Wirda%20Syari.pdf)
  21. Kustanti. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai. Indonesia J Med Sci [Internet]. 2015;2(2):86–91. Available from: <http://ejournal.ijmsbm.org/index.php/ijms/article/view/55>
  22. Bahri NA. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Cempa Kab. Pinrang. J Ilm Kesehat Diagnosis [Internet]. 2013;2(4):1–8. Available from: <http://ejournal.stikesnh.ac.id/index.php/jikd/article/view/455>
  23. Reva Eka Putri. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang. Artik Ilm [Internet]. 2015;1(11):1–29. Available from: <http://weekly.cnbnews.com/news/article.html?no=124000>