



## ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS DI KOTA SAMARINDA

Agustina Simanangi Pamowa<sup>1</sup> , Ratno Adrianto<sup>2</sup>, Akhmad Azmiardi<sup>3</sup>, Irfansyah Baharuddin Pakki<sup>4</sup>, Rahmat Bakhtiar<sup>5</sup>, Ida Ayu Indira Dwika Lestari<sup>6</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Mulawarman

<sup>2</sup>Departemen Administrasi & Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Mulawarman

<sup>3,4</sup>Departemen Epidemiologi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Mulawarman

<sup>5</sup>Departemen Manajemen Kesehatan Fakultas Kedokteran Universitas Mulawarman

<sup>6</sup>Departemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Mulawarman  
agustinasimanangi@gmail.com

### Abstrak

Tantangan yang dihadapi Puskesmas dalam meningkatkan kinerja karyawan cukup kompleks. Beberapa kendala yang sering dihadapi termasuk beban kerja yang tinggi, keterbatasan sumber daya manusia, serta fasilitas yang kurang memadai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai Puskesmas di Kota Samarinda. Penelitian ini merupakan penelitian survei analitik dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian ini ialah seluruh pegawai Puskesmas Sidomulyo, Puskesmas Remaja, Puskesmas Karang Asam dan Puskesmas Segiri dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling* sebanyak 169 orang. Analisa data dilakukan dengan menggunakan analisa univariat dengan distribusi frekuensi, analisa bivariat dengan uji *chi square* dan analisa multivariat dengan uji regresi logistik. Hasil penelitian menunjukkan faktor yang berhubungan adalah kompetensi ( $p=0,010$ ), motivasi ( $p=0,017$ ), kepemimpinan ( $p=0,020$ ), disiplin kerja ( $p=0,005$ ), budaya organisasi ( $p=0,003$ ) dan lingkungan kerja ( $p=0,011$ ). Sedangkan faktor yang tidak berhubungan ialah kemampuan ( $p=0,228$ ) dan penghargaan ( $p=0,420$ ). Faktor yang paling dominan dalam penelitian ini ialah kompetensi ( $p = 0,003$ , OR= 18,289) yang berarti pegawai dengan kompetensi yang baik memiliki kemungkinan 18,3 kali lebih besar untuk memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan pegawai yang kompetensinya kurang.

**Kata Kunci:** kinerja pegawai, kompetensi, motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja.

### Abstract

*The challenges faced by community health centers (Puskesmas) in improving employee performance are quite complex. Some common obstacles include a high workload, limited human resources, and inadequate facilities. This study aimed to analyze the factors associated with the performance of health center employees in Samarinda City. This research was an analytical survey study using a cross-sectional approach. The study population included all employees of Puskesmas Sidomulyo, Puskesmas Remaja, Puskesmas Karang Asam, and Puskesmas Segiri, with a total sampling technique involving 169 participants. Data analysis was conducted using univariate analysis with frequency distribution, bivariate analysis with the chi-square test, and multivariate analysis with logistic regression. The results showed that the factors related to employee performance included competence ( $p=0.010$ ), motivation ( $p=0.017$ ), leadership ( $p=0.020$ ), work discipline ( $p=0.005$ ), organizational culture ( $p=0.003$ ), and work environment ( $p=0.011$ ). Meanwhile, factors that were not related to performance were ability ( $p=0.228$ ) and rewards ( $p=0.420$ ). The most dominant factor in this study was competence ( $p=0.003$ , OR=18.289), indicating that employees with good competence were 18.3 times more likely to have good performance compared to those with lower competence.*

**Keywords:** employe performance, competence, motivation, leadership, work disicipline, organizational culture, work envirotment.

## PENDAHULUAN

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang bertugas untuk menyelenggarakan dan mengoordinasikan pelayanan kesehatan, termasuk promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan paliatif, dengan penekanan pada aspek promotif dan preventif di wilayah kerjanya (Presiden RI, 2023). Sebagai fasilitas kesehatan yang menjadi ujung tombak pelayanan di masyarakat, puskesmas bertanggung jawab dalam berbagai program kesehatan seperti imunisasi, penanganan penyakit menular (PM), dan pencegahan penyakit tidak menular (PTM) (Andayani et al., 2024; Harahap et al., 2023; Harefa et al., 2021).

Tenaga kesehatan merupakan tulang punggung dalam sistem pelayanan kesehatan di setiap negara. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 menjelaskan penyelenggaraan Puskesmas didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dan profesional, termasuk Tenaga Medis, Tenaga Kesehatan, serta tenaga pendukung atau penunjang kesehatan. (Presiden RI, 2023). Kualitas dan kuantitas tenaga kesehatan sangat menentukan kepuasan pasien dan efektivitas pelayanan kesehatan, baik di tingkat pusat maupun di fasilitas kesehatan primer seperti Puskesmas (Dewi et al., 2023; Perdana et al., 2024).

Kinerja karyawan di Puskesmas biasanya diukur melalui indikator kuantitas pekerjaan, kualitas layanan, ketepatan waktu, efektivitas, kemampuan bekerja sama, dan disiplin kerja (Perdana et al., 2024; Silaen et al., 2021). Penilaian terhadap indikator-indikator ini membantu dalam memastikan bahwa karyawan memenuhi standar pelayanan yang diharapkan oleh masyarakat. Namun, kinerja pegawai di Puskesmas tidak dapat dilepaskan dari berbagai faktor yang mempengaruhinya. Beberapa faktor yang secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kemampuan, motivasi, kepemimpinan, penghargaan, kompetensi, Pendidikan, masa kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja (Harahap et al., 2023; Wijaya et al., 2024).

Tantangan yang dihadapi Puskesmas dalam meningkatkan kinerja karyawan cukup kompleks. Beberapa kendala yang sering dihadapi termasuk beban kerja yang tinggi, keterbatasan sumber daya manusia, serta fasilitas yang kurang memadai (Alsadaan et al., 2023; Mustikawati & Ernawaty, 2023; Wijaya et al., 2024).

Sistem layanan kesehatan yang berkualitas dan efisien memiliki dampak besar terhadap kualitas hidup masyarakat di suatu wilayah. Menurut data yang dirilis oleh Numbeo, kota Taipei, Taiwan, dinobatkan sebagai kota dengan perawatan kesehatan terbaik di Asia pada tahun 2021, dengan skor Indeks Perawatan Kesehatan (*Health Care Index*) sebesar 87,35 poin. Kota Kaohsiung, Taiwan, berada di peringkat kedua dengan skor indeks 86,73, sementara peringkat

ketiga ditempati oleh Kota Chiang Mai, Thailand, dengan skor indeks 83,81. Sebaliknya, Kota Jakarta hanya berada di peringkat 60 dengan skor 56,85 (Databoks, 2021).

Menurut data Badan Pusat Statistik tahun 2023, terdapat 1,49 juta tenaga kesehatan di Indonesia, dengan profesi perawat mendominasi sebanyak 582 ribu tenaga kesehatan. Jumlah dokter mencapai 183,69 ribu, menghasilkan rasio nasional 1:1528, yang masih jauh dari standar WHO yang menyarankan 1 dokter untuk setiap 1000 penduduk (Badan Pusat Statistik Indonesia, 2024).

Menurut Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri cakupan SPM dibidang kesehatan di Indonesia yaitu 85,08%. Capaian SPM kesehatan di Kalimantan Timur sebesar 83,7% dan di kota Samarinda capaian SPM kesehatan sebesar 90,18% (Kemendagri, 2023).

Berdasarkan data dari Sistem Informasi SDM Kesehatan (SISDMK), pada tahun 2022, 56,1% dari Puskesmas telah memiliki sembilan jenis tenaga kesehatan yang sesuai. Puskesmas dianggap memadai atau memenuhi syarat jika setidaknya memiliki satu orang dari setiap jenis tenaga kesehatan tersebut. Provinsi Kalimantan timur 67 % dalam memenuhi jenis tenaga kesehatan tersebut dan menempati urutan ke 12 puskesmas tanpa dokter dengan persentase 2,7% (Kemenkes RI, 2023).

Berdasarkan studi terdahulu yang relevan dengan hasil penelitian ini dari (Harefa et al., 2021; Usman, 2016) bahwa kemampuan berpengaruh pada kinerja pegawai. Penelitian dari (Harahap et al., 2023) bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian dari (John et al., 2020; Malik et al., 2024; Pramana & Widiastini, 2020) dan (Dewi et al., 2023; Sundoro, 2022) bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh pada kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Andayani et al., 2024; Fahmi, 2021; Ramadana et al., 2023) bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan dan imbalan. Penelitian (Andayani et al., 2024; Harahap et al., 2023; Kamil Hafidzi et al., 2023; Tabroni & Komarudin, 2021) bahwa kepemimpinan dan penghargaan (*reward system*) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian dari (Ismandani et al., 2020) bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian (Budiartha et al., 2023; Nasrul et al., 2021; Yáñez-Araque et al., 2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan di Dinas Kesehatan Kota Samarinda terdapat 2 Puskesmas yang mempunyai capaian SPM yang tinggi dan 2 Puskesmas mempunyai capaian SPM terendah pada tahun 2023.

SPM	Capaian (%)			
	Sidomulyo	Remaja	Karang Asam	Segiri
Pelayanan Kesehatan Ibu Hamil	81,0	100,0	67,6	79,2
Pelayanan Kesehatan Ibu Bersalin	91,3	100,5	79,8	90,6
Pelayanan Kesehatan Bayi Baru Lahir	46,7	104,6	79,1	93,1
Pelayanan Kesehatan Balita	106,1	44,3	85,2	80,9
Pelayanan Kesehatan Pada Pendidikan Usia Dasar	100,6	95,8	78,1	71,7
Pelayanan Kesehatan Pada Usia Produktif	85,73	85,0	80,06	76,89
Pelayanan Kesehatan Pada Usia Lanjut	70,9	90,4	75,1	69,4
Pelayanan Kesehatan Penderita Hipertensi	94,41	99,87	99,86	99,92
Pelayanan Kesehatan Penderita Diabetes Mellitus	98,93	100	98,09	96,70
Pelayanan Kesehatan ODGJ	100	100	100	100
Pelayanan Kesehatan Orang Terduga Tuberkulosis	100	100	100	100
Pelayanan Kesehatan Orang dengan Risiko Terinfeksi HIV	100	100	100	100

Beberapa capaian SPM tidak mencapai target, hal ini menunjukkan bahwa target Pemerintah sebesar 80% berdasarkan Standar Pelayanan Minimal Kesehatan sesuai PERMENKES No.4 Tahun 2019 belum tercapai.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian survei analitik dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian ini ialah seluruh pegawai Puskesmas Sidomulyo, Puskesmas Remaja, Puskesmas Karang Asam dan Puskesmas Segiri dengan teknik pengambilan

Berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Kinerja Pegawai Puskesmas di Kota Samarinda”.

sampel menggunakan *total sampling* sebanyak 169 orang. Instrumen penelitian menggunakan kuisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisa data dilakukan dengan menggunakan analisa univariat dengan distribusi frekuensi, analisa bivariat dengan uji *chi square* dan analisa multivariat dengan uji regresi logistik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Tabel 1 Distribusi Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Perempuan	131	77,5
Laki-Laki	38	22,5
<b>Umur</b>		
18-39 Tahun	87	51,5
>40 Tahun	82	48,5
<b>Pendidikan</b>		
SMA	26	15,4
D3	69	40,8
S1	73	43,2
S2	1	0,6
<b>Masa Kerja</b>		
<10 tahun	67	39,6
>10 tahun	102	60,4
Jumlah	169	100

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin Perempuan yaitu 131(77,5%) dan sebagian kecil responden berjenis kelamin laki-laki yaitu 38 orang(22,5%), sebagian besar responden berusia 18-39 tahun yaitu orang 87 orang (51,5%) dan sebagian kecil responden berusia >40 tahun yaitu 82 orang (48,5%). Pendidikan responden terbanyak S1 sebanyak 73 orang (43,2%), D3

sebanyak 69 orang(40,8%), SMA 26 orang (15,4%) dan S2 sebanyak 1 orang(0,6%). Sebagian besar responden mempunyai masa kerja >10 tahun 102 orang (60,4%) dan Sebagian kecil mempunyai masa kerja <10 tahun 67 orang (39,6%).

**Analisis Univariat**

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Variabel	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Kemampuan	Kurang	59	34,9
	Baik	110	65,1
Kompetensi	Kurang	21	12,4
	Baik	148	87,6
Motivasi	Kurang	64	37,9
	Baik	105	62,1
Kepemimpinan	Kurang	76	45
	Baik	93	55
Penghargaan	Kurang	72	42,6
	Baik	97	57,4
Disiplin Kerja	Kurang	43	25,4
	Baik	126	74,6
Budaya Organisasi	Kurang	67	39,6
	Baik	102	60,4
Lingkungan Kerja	Kurang	73	43,2
	Baik	96	56,8
Kinerja	Kurang	28	16,6
	Baik	141	83,4
Jumlah		169	100

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa kemampuan yang baik yaitu sebanyak 110 orang (65,1%) dan yang kurang yaitu sebanyak 59 orang (34,9%). kompetensi yang baik yaitu sebanyak 148 orang (87,6%) dan yang kurang yaitu sebanyak 21 orang (12,4%). motivasi yang baik yaitu sebanyak 105 orang (62,1%) dan yang kurang yaitu sebanyak 64 orang (37,9%). kepemimpinan yang baik yaitu sebanyak 93 orang (55%) dan yang kurang yaitu sebanyak 76 orang (45%). disiplin kerja yang baik yaitu sebanyak 126 orang (74,6%)

dan yang kurang yaitu sebanyak 43 orang (25,4%). disiplin kerja yang baik yaitu sebanyak 126 orang (74,6%) dan yang kurang yaitu sebanyak 43 orang (25,4%). budaya organisasi yang baik yaitu sebanyak 102 orang (60,4%) dan yang kurang yaitu sebanyak 67 orang (39,6%). lingkungan kerja yang baik yaitu sebanyak 96 orang (56,8%) dan yang kurang yaitu sebanyak 73 orang (43,2%). kinerja yang baik yaitu sebanyak 141 orang (83,4%) dan yang kurang yaitu sebanyak 28 orang (16,6%).

**Analisis Bivariat**

Tabel 3 Hubungan Antar Variabel Independen dengan Kinerja Pegawai Puskesmas di Kota Samarinda Tahun 2025

Variabel	Kategori	Kinerja Pegawai				Total		P value
		Kurang		Baik		N	%	
		n	%	n	%			
Kemampuan	Kurang	7	11,9	52	88,1	59	100	0,228
	Baik	21	19,1	89	80,9	110	100	
Kompetensi	Kurang	8	38,1	13	61,9	21	100	0,010
	Baik	20	13,5	128	86,5	148	100	
Motivasi	Kurang	5	7,8	59	92,2	64	100	0,017
	Baik	23	21,9	82	78,1	105	100	
Kepemimpinan	Kurang	7	9,2	69	90,8	76	100	0,020
	Baik	21	22,6	72	77,4	93	100	
Penghargaan	Kurang	10	13,9	62	86,11	72	100	0,420
	Baik	18	18,6	79	81,4	97	100	
Disiplin Kerja	Kurang	13	30,2	30	69,8	43	100	0,005
	Baik	15	11,9	111	88,1	126	100	
Budaya Organisasi	Kurang	4	6,0	63	94,0	67	100	0,003
	Baik	24	23,5	78	76,5	102	100	
Lingkungan Kerja	Kurang	6	8,2	67	91,8	73	100	0,011
	Baik	22	22,9	74	77,1	96	100	

Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 59 orang pegawai dengan kemampuan kurang terdapat 7 orang (11,9%) yang memiliki kinerja kurang dan 52 orang (88,1%) pegawai yang memiliki kinerja baik. Dari 110 orang pegawai dengan kemampuan baik terdapat 21 orang

(19,1%) yang memiliki kinerja kurang dan 89 orang (80,9%) pegawai yang memiliki kinerja baik. Hasil uji statistik diperoleh nilai  $p = 0,228$  artinya bahwa tidak ada hubungan kemampuan terhadap kinerja pegawai.

Dari 21 orang pegawai dengan kompetensi kurang terdapat 8 orang (38,1%) yang memiliki kinerja kurang dan 13 orang (61,9%) pegawai yang memiliki kinerja baik. Dari 148 orang pegawai dengan kemampuan baik terdapat 20 orang (13,5%) yang memiliki kinerja kurang dan 128 orang (86,5%) pegawai yang memiliki kinerja baik. Hasil uji statistik diperoleh nilai  $p=0,010$  artinya bahwa ada hubungan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Dari 64 orang pegawai dengan motivasi kurang terdapat 5 orang (7,8%) yang memiliki kinerja kurang dan 59 orang (92,2%) pegawai yang memiliki kinerja baik. Dari 105 orang pegawai dengan motivasi baik terdapat 23 orang (21,9%) yang memiliki kinerja kurang dan 82 orang (78,1%) pegawai yang memiliki kinerja baik. Hasil uji statistik diperoleh nilai  $p=0,017$  artinya bahwa ada hubungan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Dari 76 orang pegawai dengan kepemimpinan kurang terdapat 7 orang (9,2%) yang memiliki kinerja kurang dan 69 orang (90,8%) pegawai yang memiliki kinerja baik. Dari 93 orang pegawai dengan kepemimpinan baik terdapat 21 orang (22,6%) yang memiliki kinerja kurang dan 72 orang (77,4%) pegawai yang memiliki kinerja baik. Hasil uji statistik diperoleh nilai  $p=0,020$  artinya bahwa ada hubungan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Dari 72 orang pegawai dengan penghargaan kurang terdapat 10 orang (13,9%) yang memiliki kinerja kurang dan 62 orang (86,11%) pegawai yang memiliki kinerja baik. Dari 97 orang pegawai dengan penghargaan baik terdapat 18 orang (18,6%) yang memiliki kinerja kurang dan 79 orang (81,4%) pegawai yang memiliki kinerja baik. Hasil uji statistik diperoleh nilai  $p=0,420$  artinya bahwa tidak ada hubungan penghargaan terhadap kinerja pegawai.

Dari 43 orang pegawai dengan disiplin kerja kurang terdapat 13 orang (30,2%) yang memiliki kinerja kurang dan 30 orang (69,8%) pegawai yang memiliki kinerja baik. Dari 126 orang pegawai dengan disiplin kerja baik terdapat 15 orang (11,9%) yang memiliki kinerja kurang

dan 111 orang (88,1%) pegawai yang memiliki kinerja baik. Hasil uji statistik diperoleh nilai  $p=0,003$  artinya bahwa ada hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Dari 67 orang pegawai dengan budaya organisasi kurang terdapat 4 orang (6,0%) yang memiliki kinerja kurang dan 63 orang (94,0%) pegawai yang memiliki kinerja baik. Dari 102 orang pegawai dengan budaya organisasi baik terdapat 24 orang (23,5%) yang memiliki kinerja kurang dan 78 orang (76,5%) pegawai yang memiliki kinerja baik. Hasil uji statistik diperoleh nilai  $p=0,005$  artinya bahwa ada hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Dari 73 orang pegawai dengan lingkungan kerja kurang terdapat 6 orang (8,2%) yang memiliki kinerja kurang dan 67 orang (91,8%) pegawai yang memiliki kinerja baik. Dari 96 orang pegawai dengan lingkungan kerja baik terdapat 22 orang (22,9%) yang memiliki kinerja kurang dan 74 orang (77,1%) pegawai yang memiliki kinerja baik. Hasil uji statistik diperoleh nilai  $p=0,011$  artinya bahwa ada hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

**Analisis Multivariat**

Tabel 4 Hasil Seleksi Variabel Yang Dapat Masuk Dalam Model Regresi Logistik Ganda

Variabel	p value	Pemodelan
Kemampuan	0.228	Masuk Pemodelan
Kompetensi	0.010	Masuk Pemodelan
Motivasi	0.017	Masuk Pemodelan
Kepemimpinan	0.020	Masuk Pemodelan
Penghargaan	0.420	Tidak Masuk Pemodelan
Disiplin Kerja	0.005	Masuk Pemodelan
Budaya Organisasi	0.003	Masuk Pemodelan
Lingkungan Kerja	0.011	Masuk Pemodelan

Tabel 4 menunjukkan bahwa hanya variabel penghargaan yang tidak masuk model regresi logistik dikarenakan  $p>0,25$ .

Tabel 5 Model Regresi Logistik Kinerja Pegawai Puskesmas di Kota Samarinda Tahun 2025

	Variabel	Sig	Exp (B)	95% C.I	
				Lower	Upper
Step 1	Kemampuan	0.626	0.708	0.177	2.835
	Kompetensi	0.003	22.346	2.960	168.663
	Motivasi	0.039	0.181	0.036	0.916
	Kepemimpinan	0.713	0.788	0.222	2.803
	Disiplin Kerja	0.002	7.304	2.053	25.985
	Budaya Organisasi	0.102	0.172	0.021	1.415
	Lingkungan Kerja	0.312	0.403	0.069	2.344
	Constant	0.434	2.938		
Step 2	Kemampuan	0.595	0.686	0.172	2.745
	Kompetensi	0.003	22.295	2.948	168.623
	Motivasi	0.035	0.176	0.035	0.882
	Disiplin Kerja	0.002	7.347	2.071	26.070
	Budaya Organisasi	0.077	0.157	0.020	1.221

	Lingkungan Kerja	0.288	0.389	0.068	2.218
	Constant	0.463	2.722		
Step 3	Kompetensi	0.003	20.237	2.837	144.348
	Motivasi	0.024	0.160	0.032	0.789
	Disiplin Kerja	0.002	7.046	2.012	24.677
	Budaya Organisasi	0.075	0.156	0.020	1.205
	Lingkungan Kerja	0.240	0.357	0.064	1.991
	Constant	0.488	2.565		
Step 4	Kompetensi	0.003	18.289	2.662	125.665
	Motivasi	0.016	0.147	0.031	0.703
	Disiplin Kerja	0.003	5.993	1.829	19.638
	Budaya Organisasi	0.006	0.081	0.014	0.487
	Constant	0.490	2.575		

Dari hasil analisis pada tahap 1 terlihat ada 4 variabel yang p valuenya > 0,05 yaitu kemampuan, kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja, yang terbesar adalah kepemimpinan, sehingga kepemimpinan dikeluarkan dari pemodelan seperti pada model di tahap 2. Pada tahap 2 setelah kepemimpinan dikeluarkan p value masih ada yang >0,05 yaitu kemampuan, budaya organisasi dan lingkungan kerja. Selanjutnya variabel yang terbesar p valuenya adalah kemampuan, dengan demikian dikeluarkan dari model dan hasilnya pada tahap 3.

Pada tahap 3 setelah kemampuan dikeluarkan p value masih ada yang >0,05 yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja. Selanjutnya variabel yang terbesar p valuenya adalah lingkungan kerja, dengan demikian dikeluarkan dari model dan hasilnya pada tahap 4. Pada tahap 4 setelah lingkungan kerja dikeluarkan p value tidak ada yang >0,05, dengan demikian tahap 4 merupakan hasil akhir pemodelan.

Hasil analisis regresi logistik pada tabel tahap 4 menunjukkan bahwa terdapat empat variabel yang memiliki hubungan signifikan dengan kinerja pegawai, yaitu kompetensi, motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi.

Variabel kompetensi memiliki nilai  $p = 0,003$  dengan  $\text{Exp}(B) = 18,289$ , yang berarti pegawai dengan kompetensi yang baik memiliki kemungkinan 18,3 kali lebih besar untuk memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan pegawai yang kompetensinya kurang. Interval kepercayaan sebesar 2,662 - 125,665 menunjukkan bahwa hasil ini cukup kuat dan dapat dipercaya.

Selanjutnya, motivasi juga memiliki hubungan signifikan dengan kinerja pegawai dengan  $p = 0,016$  dan  $\text{Exp}(B) = 0,147$ . Nilai  $\text{Exp}(B)$  yang lebih kecil dari 1 menunjukkan bahwa pegawai dengan motivasi rendah memiliki kemungkinan 85,3% lebih kecil untuk memiliki kinerja baik dibandingkan dengan pegawai yang memiliki motivasi tinggi. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi pegawai, semakin besar kemungkinan mereka memiliki kinerja yang baik.

Selain itu, disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan  $p = 0,003$  dan  $\text{Exp}(B) = 5,993$ . Artinya, pegawai yang memiliki disiplin kerja baik memiliki kemungkinan 5,99 kali lebih besar untuk memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan

pegawai yang memiliki disiplin kerja kurang. Interval kepercayaan sebesar 1,829 - 19,638 mengindikasikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang cukup kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Terakhir, budaya organisasi juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan  $p = 0,006$  dan  $\text{Exp}(B) = 0,081$ . Nilai  $\text{Exp}(B)$  yang kecil menunjukkan bahwa pegawai dengan budaya organisasi yang kurang baik memiliki kemungkinan 91,9% lebih kecil untuk memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan pegawai yang berada dalam budaya organisasi yang baik. Dengan demikian, semakin baik budaya organisasi dalam lingkungan kerja, semakin besar kemungkinan pegawai memiliki kinerja yang optimal.

Dengan demikian, variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai setelah dilakukan uji regresi logistik pada analisis multivariat adalah variabel kompetensi.

## Pembahasan

### Hubungan Karakteristik Responden Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas

Karakteristik dalam penelitian ini ialah jenis kelamin, umur, Pendidikan dan masa kerja. Menurut hasil penelitian, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 131 orang (77,5%), sedangkan laki-laki sebanyak 38 orang (22,5%). Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja perempuan lebih mendominasi di Puskesmas. (Ariyanti et al., 2020), perbedaan jenis kelamin tidak mempengaruhi produktivitas kerja, karena baik laki-laki maupun perempuan memiliki kemampuan yang sama dalam melaksanakan pekerjaan. Namun, hasil penelitian oleh (Aliyani et al., 2023) menunjukkan bahwa petugas perempuan memiliki kinerja lebih baik dengan persentase sebesar 56,7% dibandingkan petugas laki-laki sebesar 43,3%. Persentase tersebut menunjukkan bahwa karakteristik jenis kelamin dapat menjadi salah satu faktor individual yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Pada kategori umur, sebagian besar responden berusia 18-39 tahun sebanyak 87 orang (51,5%), sedangkan responden yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 82 orang (48,5%). Menurut (Febianti et al., 2023), usia produktif memiliki

kontribusi positif terhadap kinerja pegawai karena pada rentang usia tersebut individu cenderung memiliki energi yang lebih tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun, penelitian (Purnomo et al., 2022) menyatakan bahwa pegawai dengan usia di atas 40 tahun cenderung memiliki pengalaman kerja yang lebih baik, yang juga berpengaruh positif terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Karakteristik pendidikan menunjukkan bahwa responden terbanyak memiliki latar belakang pendidikan S1 sebanyak 73 orang (43,2%), diikuti oleh pendidikan D3 sebanyak 69 orang (40,8%), SMA sebanyak 26 orang (15,4%), dan S2 sebanyak 1 orang (0,6%). Tingkat pendidikan terakhir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pelayanan petugas kesehatan. Semakin tinggi tingkat pendidikan, maka semakin bijaksana petugas dalam menyampaikan pendapat dan berkomunikasi dengan pasien, serta semakin baik kompetensi yang dimilikinya dalam memberikan pelayanan kesehatan (Aliyani et al., 2023). Pendidikan yang lebih tinggi diharapkan mampu meningkatkan kemampuan analitis dan teknis pegawai dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Masa kerja responden menunjukkan bahwa sebagian besar memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 102 orang (60,4%), sedangkan sebagian kecil memiliki masa kerja kurang dari 10 tahun sebanyak 67 orang (39,6%). Menurut Mathis & Jackson (2011), masa kerja yang lebih lama berhubungan dengan peningkatan keterampilan dan pengalaman, yang berpotensi meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai (Syahputra et al., 2024).

### **Hubungan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 34,9% pegawai Puskesmas di Samarinda merasa bahwa kemampuan (ability) yang dimiliki masih kurang dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Hal ini terlihat dari adanya pegawai yang memberikan jawaban tidak setuju pada pertanyaan positif dan setuju pada pertanyaan negatif terkait kemampuan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan tidak berhubungan dengan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian (Kurniawan K & Khatimah, 2020) yang menemukan bahwa kemampuan tidak berhubungan dengan kinerja. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian (Dewi et al., 2023) yang menyatakan bahwa kemampuan berhubungan signifikan dengan kinerja pegawai. Perbedaan hasil ini mungkin disebabkan oleh kurangnya pelatihan yang diberikan atau kurangnya motivasi dalam meningkatkan kemampuan individu. Pelatihan yang berkelanjutan dan sesuai dengan kebutuhan kerja dapat membantu meningkatkan

kemampuan karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja (Usman, 2016).

Kemampuan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja individu dalam organisasi. Kemampuan kerja adalah pengetahuan dan penguasaan tenaga kesehatan terhadap teknis pelaksanaan tugas yang diberikan. Dengan adanya kemampuan kerja yang baik, tenaga kesehatan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan dalam program kerja (Harefa et al., 2021). Kemampuan yang dimiliki oleh individu dapat dikembangkan melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja (Dewi et al., 2023; Usman, 2016).

Selain itu, penting bagi organisasi untuk memberikan dukungan berupa fasilitas, akses informasi, dan mentoring agar pegawai dapat meningkatkan kemampuannya. Dukungan ini harus diberikan secara merata tanpa adanya diskriminasi agar seluruh karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang (Harefa et al., 2021).

Kemampuan yang baik diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai, mendorong keinginan untuk berprestasi, serta memperkuat daya saing organisasi. Pengembangan kemampuan karyawan yang berbasis pada kebutuhan pekerjaan dan apresiasi atas pencapaian individu akan memotivasi pegawai untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin.

### **Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Kota Samarinda**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki kompetensi yang baik. Ini menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam melakukan tugas masing-masing sesuai *jobdesc*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Harahap et al., 2023) bahwa kompetensi berpengaruh dengan kinerja pegawai tersebut. Kompetensi adalah karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Pegawai dengan kompetensi tinggi mampu menyelesaikan tugas secara cepat, akurat, dan berkualitas, serta mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja dan menyelesaikan masalah yang terjadi.

Kompetensi adalah tolok ukur kemampuan individu yang mencakup berbagai aspek dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan, yang dinilai berdasarkan standar yang telah ditetapkan (Haryanto et al., 2023).

Semakin tinggi kompetensi karyawan, maka akan tercermin dalam sikap dan perilaku positif, sehingga mereka merasa lebih nyaman

dalam menjalankan pekerjaannya (Wandi & Hakiki, 2022).

Kompetensi memiliki peran penting dalam setiap proses pengelolaan sumber daya manusia. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Kompetensi karyawan meliputi pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap (attitude) yang disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga mampu menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi (Wandi & Hakiki, 2022).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa beberapa responden dengan kompetensi tinggi justru memiliki kinerja yang kurang baik. Hal ini kemungkinan dipengaruhi oleh budaya organisasi, di mana meskipun pegawai memiliki kompetensi tinggi, namun jika budaya organisasi dan lingkungan kerja kurang baik, maka pegawai akan merasa kurang nyaman dalam bekerja sehingga berdampak pada kinerjanya. Sebaliknya, terdapat pula responden dengan kompetensi rendah namun menunjukkan kinerja yang baik. Hal ini diduga dipengaruhi oleh tingkat motivasi dan disiplin kerja yang dimiliki. Pegawai dengan disiplin kerja tinggi cenderung memiliki motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan pengembangan kompetensi pegawai melalui program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan menjadi langkah strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pegawai dengan kompetensi yang tinggi mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Kompetensi memiliki keterkaitan yang erat dengan kemampuan kerja pegawai, di mana hal tersebut menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian hasil pekerjaan secara optimal.

### **Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Kota Samarinda**

Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas pegawai Puskesmas di Kota Samarinda menunjukkan motivasi kerja yang tinggi. Kondisi ini mencerminkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki dorongan internal yang kuat untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong individu untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan kontribusi positif dalam pekerjaan (Sudiadnyani et al., 2022). Motivasi kerja yang tinggi ditandai dengan semangat kerja, dedikasi, serta inisiatif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Manzoor et al., 2021), yang menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi seseorang, maka semakin baik pula

kinerjanya. Pegawai yang termotivasi cenderung bekerja lebih giat, disiplin, dan berusaha memberikan hasil kerja yang maksimal.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat beberapa pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi namun kinerjanya kurang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja, melainkan terdapat faktor lain seperti kemampuan kerja, dukungan sarana dan prasarana, serta beban kerja yang diberikan. Pegawai dengan motivasi tinggi tetapi keterampilan yang kurang memadai cenderung mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan standar kualitas yang ditetapkan (Dami et al., 2021; Hendrian, 2019).

Sebaliknya, terdapat pula pegawai dengan motivasi kerja rendah namun menunjukkan kinerja yang baik. Kondisi ini kemungkinan disebabkan oleh pengalaman kerja yang dimiliki pegawai, keterampilan yang mumpuni, serta adanya pengawasan dan bimbingan dari atasan. Pegawai yang telah lama bekerja cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai alur kerja dan cara menyelesaikan tugas secara efektif meskipun dorongan internalnya rendah.

Motivasi kerja yang tinggi mencerminkan adanya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya. Motivasi yang baik dalam organisasi dapat meningkatkan produktivitas kerja dan membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pimpinan organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja, seperti pemberian penghargaan, pelatihan, kesempatan pengembangan karir, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Dengan demikian, upaya peningkatan motivasi kerja melalui berbagai kebijakan dan program pengembangan pegawai dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi.

### **Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Kota Samarinda**

Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas pegawai Puskesmas di Kota Samarinda menunjukkan tingkat kepemimpinan yang baik. Kondisi ini mencerminkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki pemimpin yang mampu memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kepemimpinan yang baik mencakup kemampuan memengaruhi, memberikan motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif sehingga pegawai dapat bekerja secara efektif (Crystandy et al., 2019; Dami et al., 2021).

Penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andayani et al.,

2024), yang menyatakan bahwa pemimpin yang mampu memberikan arahan, dukungan, dan motivasi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan mencapai target yang telah ditetapkan. Peningkatan kualitas kepemimpinan akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan memiliki peranan penting dalam membentuk kinerja pegawai. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, memberikan dukungan emosional, dan mendorong kolaborasi tim akan menciptakan suasana kerja yang harmonis. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Harefa et al., 2021), yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa beberapa responden memiliki pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang baik, namun kinerja pegawai masih kurang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, tetapi juga oleh faktor lain seperti motivasi, kompetensi, dan sarana prasarana yang tersedia di tempat kerja. Pegawai yang memiliki motivasi rendah cenderung tidak maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya meskipun memiliki pemimpin yang baik (Hidayat & Rahmawati, 2019).

Selain itu, terdapat beberapa pegawai dengan pemimpin yang kurang efektif namun memiliki kinerja yang baik. Hal ini dapat terjadi karena faktor lain seperti pengalaman kerja, disiplin kerja, dan keterampilan individu yang dimiliki oleh pegawai. Pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih lama cenderung mampu menyelesaikan tugas dengan baik meskipun kurang mendapatkan arahan dari pemimpin.

Kepemimpinan yang baik mencerminkan kemampuan seorang pemimpin dalam membimbing dan memberikan dukungan kepada pegawai. Kepemimpinan yang efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang positif, sehingga pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Oleh karena itu, pemimpin perlu meningkatkan kualitas kepemimpinan dengan memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang baik, serta memberikan apresiasi atas hasil kerja pegawai (Crystandy et al., 2019).

Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memperkuat kualitas kepemimpinan melalui pelatihan dan pengembangan kemampuan kepemimpinan bagi atasan. Pemimpin didorong untuk mengikuti pelatihan kepemimpinan, mengembangkan kemampuan komunikasi, serta membangun hubungan kerja yang harmonis dengan pegawai. Dengan memperkuat kualitas kepemimpinan, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi (Andayani et al., 2024).

### **Hubungan Penghargaan (*Reward System*) Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Kota Samarinda**

Hasil penelitian menunjukkan 42,6% pegawai Puskesmas di Kota Samarinda merasa penghargaan (*Reward System*) yang diberikan masih kurang. Hal ini terlihat dari masih ada pegawai yang memberikan jawaban tidak setuju untuk pertanyaan positif dan setuju untuk pertanyaan negatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan (*Reward System*) tidak berhubungan dengan kinerja pegawai. Ini sejalan dengan penelitian (Harahap et al., 2023) bahwa penghargaan (*Reward System*) tidak berhubungan dengan kinerja pegawai Puskesmas. Berbeda dengan penelitian (Sulung et al., 2022) bahwa penghargaan (*Reward System*) berhubungan dengan kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian ini mungkin disebabkan oleh sistem reward yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan. Sistem reward yang efektif seharusnya didasarkan pada analisis kebutuhan dan harapan karyawan agar mampu memberikan motivasi dan penghargaan yang tepat. Ketika kebutuhan karyawan terpenuhi, mereka akan bekerja dengan penuh semangat, mematuhi peraturan, dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kinerja karyawan akan meningkat apabila semua hak yang seharusnya diterima dapat dinikmati (Harahap et al., 2023).

Reward menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi individu dalam bekerja di suatu organisasi. Pemberian reward yang baik menunjukkan bahwa organisasi menghargai kontribusi pegawai serta peduli terhadap kesejahteraan mereka (Rahmawaty et al., 2020). Reward mampu mengubah perilaku seseorang dan memicu peningkatan kinerja. Bentuk reward tidak hanya berupa finansial, tetapi juga bisa berupa pujian atau sanjungan sebagai bentuk penghargaan atas prestasi yang telah dicapai karyawan (Listiana et al., 2018).

Selain itu, sistem reward perlu diberikan secara adil dan transparan kepada seluruh karyawan berprestasi tanpa diskriminasi atau favoritisme. Konsistensi dan keberlanjutan pemberian reward sangat penting agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya (Fajri & Rohman, 2020).

Reward merupakan bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukan, baik dalam bentuk intrinsik maupun ekstrinsik. Pemberian reward yang baik diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai, menumbuhkan keinginan untuk berprestasi, serta memperkuat daya saing guna mencapai keseimbangan antara tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Penghargaan yang didasarkan pada asas keadilan dan apresiasi atas prestasi kerja akan memotivasi pegawai untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin (Harahap et al., 2023).

### **Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Kota Samarinda**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki disiplin kerja yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai sebagian besar memiliki kesadaran tinggi dalam mematuhi dan mentaati segala peraturan yang berlaku serta menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan dengan tepat waktu.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berhubungan dengan kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Harahap et al., 2023) bahwa disiplin kerja berpengaruh dengan kinerja pegawai tersebut. Hal ini terjadi karena tingkat disiplin yang tinggi mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang telah diberikan, sehingga pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa beberapa responden memiliki disiplin kerja tinggi namun memiliki kinerja yang kurang. Hal tersebut dapat terjadi karena adanya faktor lain yang dapat memengaruhi menurunnya kinerja selain disiplin kerja, seperti motivasi, serta keterbatasan peralatan kantor yang belum memadai..

Beberapa responden menunjukkan kinerja yang baik meskipun tingkat disiplin kerja mereka rendah. Hal ini dapat terjadi karena terdapat faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai selain disiplin kerja, seperti motivasi, kemampuan, dan keterampilan (skill) yang dimiliki. Pengalaman kerja juga menjadi faktor penting, di mana pegawai yang telah lama bekerja cenderung memiliki pengalaman lebih banyak, kemampuan yang lebih baik, serta mendapatkan pelatihan yang lebih banyak dibandingkan dengan pegawai baru. Kinerja pegawai yang baik dapat tercapai apabila didukung oleh kemampuan yang memadai.

Disiplin kerja menjadi faktor penting sebagai titik awal dalam mencapai tujuan organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar setiap pegawai bersedia secara sukarela mematuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa adanya paksaan.

Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya secara efektif, efisien, dan tepat waktu. Dengan demikian, disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten akan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai sehingga visi dan misi Puskesmas dapat tercapai (Harahap et al., 2023).

Disiplin kerja yang baik mencerminkan tingginya rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan. Dalam organisasi, disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting, karena lingkungan kerja yang penuh disiplin diharapkan

dapat menjadi fondasi kuat bagi organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, penegakan disiplin kerja sangat penting bagi organisasi karena dapat membuat pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Peraturan disiplin dalam dunia kerja mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik, sehingga menghasilkan output yang lebih optimal. Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai serta mendukung produktivitas kerja yang lebih tinggi.

### **Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Kota Samarinda**

Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas pegawai Puskesmas di Kota Samarinda menunjukkan budaya organisasi yang baik. Kondisi ini mencerminkan bahwa sebagian besar pegawai memahami nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh organisasi dalam menjalankan tugas sehari-hari. Budaya organisasi yang baik meliputi keterbukaan, kerja sama, dan orientasi terhadap pelayanan yang berkualitas (Fidorova et al., 2023).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berhubungan dengan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ismandani et al., 2020), yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang baik berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Budaya organisasi berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang didasarkan pada budaya organisasi yang kuat akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Namun, penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat beberapa responden yang memiliki persepsi baik terhadap budaya organisasi tetapi memiliki kinerja yang kurang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh budaya organisasi, tetapi juga oleh faktor lain seperti motivasi, beban kerja, dan ketersediaan fasilitas pendukung. Pegawai yang memiliki persepsi baik terhadap budaya organisasi tetapi menghadapi beban kerja yang tinggi atau fasilitas kerja yang kurang memadai cenderung mengalami penurunan produktivitas.

Sebaliknya, beberapa responden dengan persepsi kurang terhadap budaya organisasi mampu menunjukkan kinerja yang baik. Hal ini dapat terjadi karena faktor lain seperti pengalaman kerja, keterampilan individu, dan motivasi intrinsik yang tinggi. Pengalaman kerja yang lebih lama memungkinkan pegawai untuk lebih memahami tugas dan tanggung jawabnya, sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik meskipun budaya organisasi kurang mendukung.

Budaya organisasi yang baik juga berperan dalam memperkuat hubungan antarpegawai dan menciptakan lingkungan kerja

yang saling mendukung. Pegawai yang merasa dihargai dan didukung oleh organisasi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus memperkuat budaya organisasi melalui sosialisasi nilai-nilai organisasi, pelatihan, dan kegiatan peningkatan kapasitas pegawai (Fidorova et al., 2023).

Dengan memperkuat budaya organisasi, diharapkan pegawai dapat bekerja lebih efektif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Organisasi juga perlu memastikan bahwa budaya organisasi yang diterapkan selaras dengan kebutuhan dan harapan pegawai, sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

### **Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Kota Samarinda**

Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas pegawai Puskesmas di Kota Samarinda menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik mencakup aspek fisik seperti fasilitas kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, serta aspek non-fisik seperti hubungan antarpegawai, komunikasi yang efektif, dan dukungan atasan. Lingkungan kerja yang mendukung menciptakan suasana yang nyaman dan meningkatkan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas (Mulyana et al., 2023; Siagian et al., 2024).

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meminimalisir tingkat stres pegawai dan meningkatkan produktivitas. Pegawai yang merasa nyaman di tempat kerja cenderung lebih fokus, bersemangat, dan memiliki kualitas kerja yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhan & Halim, 2023), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Namun, terdapat beberapa responden yang memiliki lingkungan kerja baik tetapi kinerjanya kurang optimal. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh faktor individu seperti kurangnya motivasi intrinsik, keterampilan yang rendah, atau beban kerja yang terlalu tinggi. Di sisi lain, terdapat juga responden yang memiliki lingkungan kerja kurang mendukung namun mampu menunjukkan kinerja yang baik. Faktor lain seperti disiplin kerja, pengalaman, dan motivasi kerja yang tinggi dapat menjadi penentu utama dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang kondusif juga berperan dalam membangun hubungan kerja yang harmonis antara pegawai, sehingga tercipta kerja sama tim yang baik. Dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan dapat meningkatkan rasa percaya diri pegawai serta memperkuat semangat kerja.

Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi (Mulyana et al., 2023).

Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, menyediakan fasilitas kerja yang memadai, serta membangun hubungan kerja yang positif. Pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan, serta komunikasi yang efektif antara atasan dan pegawai, juga menjadi strategi penting dalam memperkuat lingkungan kerja yang mendukung.

### **SIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan faktor yang berhubungan adalah kompetensi, motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja. Sedangkan faktor yang tidak berhubungan ialah kemampuan dan penghargaan. Faktor yang paling dominan dalam penelitian ini ialah kompetensi ( $p = 0,003$ ,  $OR = 18,289$ ) yang berarti pegawai dengan kompetensi yang baik memiliki kemungkinan 18,3 kali lebih besar untuk memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan pegawai yang kompetensinya kurang. Disarankan Puskesmas mengadakan pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkala menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan menanamkan nilai-nilai budaya organisasi yang positif agar tercipta kinerja yang baik.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aliyani, A., Happy Putra, D., Fannya, P., & Widjaja, L. (2023). Tinjauan Kinerja Pegawai dalam Menggunakan E-Puskesmas di Puskesmas Kecamatan Kepulauan Seribu Utara. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 3(5), 528–537. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v3i5.760>
- Alsadaan, N., Salameh, B., Reshia, F. A. A. E., Alruwaili, R. F., Alruwaili, M., Awad Ali, S. A., Alruwaili, A. N., Hefnawy, G. R., Alshammari, M. S. S., Alrumayh, A. G. R., Alruwaili, A. O., & Jones, L. K. (2023). Impact of Nurse Leaders Behaviors on Nursing Staff Performance: A Systematic Review of Literature. *Inquiry (United States)*, 60. <https://doi.org/10.1177/00469580231178528>
- Andayani, Y., Samino, & Riyanti. (2024). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Petugas Kesehatan Di Puskesmas Rawat Inap Penengahan Lampung Selatan Tahun 2023. *Jurnal Ners*, 8(1), 1045–1053. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jn.v8i1.19189>
- Ariyanti, N. S., Wiyono, B. B., Timan, A., Burhanuddin, B., & Mustiningsih, M. (2020). Perbedaan Tingkat Kinerja Ditinjau Dari

- Jenis Kelamin Pegawai Tata Usaha Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 3(3), 233–238. <https://doi.org/10.17977/um027v3i32020p233>
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (2024). *Jumlah Tenaga Kesehatan Menurut Provinsi, 2023*. <https://www.bps.go.id/>
- Budiarto, A., Wahyuniar, L., Mamlukah, M., & Suparman, R. (2023). Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Tingkat Kepuasan Kinerja Karyawan Badan Layanan Umum Daerah Puskesmas Bumiayu Kabupaten Brebes Tahun 2023. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 14(02), 284–292. <https://doi.org/10.34305/jikbh.v14i02.923>
- Crystandy, M., Tampubolon, I. L., & Najihah, K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Imbalan Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Datu Beru Takengon. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 2(1), 61–68. <https://doi.org/10.56338/mppki.v2i1.532>
- Dami, Y., Renaldi Reno, Dedi Widodo M, & Widya Anggraini Citra. (2021). Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di UPTD Puskesmas Kuok Kabupaten Kampar. *Jurnal Kesehatan Global*, 4(1), 26–32. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33085/jkg.v4i1.4775>
- Databoks. (2021). *Daftar Kota dengan Perawatan Kesehatan Terbaik di Asia pada 2021*. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/08/16/daftar-kota-dengan-perawatan-kesehatan-terbaik-di-asia-pada-2021>
- Dewi, L. N., Suhaeli, D., & Hidayati, L. A. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja , Motivasi Kerja , dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo ). *Borobudur Management Review*, 3(1), 14–31. <https://doi.org/10.31603/bmar.v>
- Fahmi, Z. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan Kinerja Tenaga Kesehatan di Upt . Puskesmas Karang Intan 1 Kabupaten Banjar Tahun 2021. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 1(3), 3–8.
- Fajri, T. M., & Rohman, A. (2020). Pengaruh Sistem Reward Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(2), 145–155. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i2.66>
- Febianti, A., Shulthoni, M., Masrur, M., & Aris Safi, M. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, umur, jenis kelamin, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Indonesia. *Jurnal Sahmiyya*, 2(1), 198–204.
- Fidorova, Y., Ningsih, U. Y., Oktami, R., & Agustina, D. (2023). Penerapan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Tanjung Langkat. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(2), 1224–1230. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jkt.v4i2.15124>
- Harahap, M., Tarigan, F. L., Nababan, D., & Sinaga, J. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Puskesmas Teladan Medan Tahun 2023. *Prepotif: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(1), 1573–1589. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/prepotif/article/view/18170>
- Harefa, F., Dachi, R. A., Brahmana, N. E., Ketaren, O., & Manurung, K. (2021). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Kenangan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. *Journal Of Healcare Technology and Medicine*, 7(2), 1024–1038.
- Haryanto, D. P., Budi Rismayadi, & Wike Pertiwi. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 4989–4999. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Hendrian, H. T. (2019). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Di Puskesmas Ciawi Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Borneo Cendekia*, 3(2), 40–46.
- Ismandani, F., Chamariyah, C., & Subijanto, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Giligenting Kabupaten Sumenep. *EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 7(2), 28–36. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v7i2.140>
- John, A., Nisbett, N., Barnett, I., Avula, R., & Menon, P. (2020). Factors influencing the performance of community health workers: A qualitative study of Anganwadi Workers from Bihar, India. *PLoS ONE*, 15(11 November), 1–17. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0242460>
- Kamil Hafidzi, M., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Kemendagri. (2023). *Pelaporan Standar Pelayanan Minimal (SPM) Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementrian Dalam*

- Negeri. Kementrian Dalam Negeri. <https://spm.bangda.kemendagri.go.id/publikasi>
- Kemenkes RI. (2023). *Profil Kesehatan Indonesia 2022*. Kemenkes RI.
- Kurniawan K, R. N., & Khatimah, K. (2020). Kinerja Perawat di RSUD H. Padjonga Dg. Ngalle Kabupaten Takalar. *Jurnal Promotif Preventif*, 3(1), 36–46. <https://doi.org/10.47650/jpp.v3i1.147>
- Listiana, N., Suryoputro, A., & Sriatmi, A. (2018). Analisis Penyebab Rendahnya Kinerja Organisasi di Puskesmas Candilama Kota Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(1), 49–56. <http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm>
- Malik, N., Maidin, A., Sidin, A. I., Irwandy, Pasinringi, S. A., & Syamsuddin. (2024). the Effect of Work Motivation and Job Involvement To Improve Organizational Commitment At Hasanuddin University Hospital, Indonesia. *Asia Pacific Journal of Health Management*, 19(1), 1–8. <https://doi.org/10.24083/apjhm.v19i1.2265>
- Manzoor, F., Wei, L., & Asif, M. (2021). Intrinsic Rewards and Employee's Performance With the Mediating Mechanism of Employee's Motivation. *Frontiers in Psychology*, 12(July), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.563070>
- Mulyana, H., Suryanto, S., & Hidayat, A. I. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Garuda Kecamatan Andir Kota Bandung. *Journal Publicuho*, 6(3), 977–987. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v6i3.223>
- Mustikawati, E. I., & Ernawaty. (2023). Work Engagement of Healthcare Workers during the COVID-19 Pandemic. *Unnes Journal of Public Health*, 12(2), 14–25. <https://doi.org/10.15294/ujph.v12i2.67079>
- Nasrul, H. W., Buulolo, M., & Ratnasari, S. L. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(2), 317–330. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i2.3312>
- Perdana, K. C., Sutinbuk, D., & Asmaruddin, M. F. (2024). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 6(3), 1169–1178. <https://doi.org/https://doi.org/10.37287/jppp.v6i3.2565>
- Pramana, I. M. D., & Widiastini, N. M. A. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada UD. Nyoman. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 122–131. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/26800>
- Presiden RI. (2023). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan*. 1–300.
- Purnomo, H., Rahmadsyah, I., Misbahrun, A., Musa, & Azhar. (2022). Pengaruh Usia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mayora Indah Tbk. Divisi Cokelat. *Jites*, 2(1), 49–52.
- Rahmawaty, D. F., Damayanti, N. A., & Ernawaty, E. (2020). Meningkatkan Loyalitas Bidan Melalui Pemasaran Internal di Fasilitas Kesehatan Dasar. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 4(1), 56–65. <https://doi.org/10.31539/jks.v4i1.1471>
- Ramadana, A., Azis, R., & Syafar, M. (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja TENAGA KESEHATAN PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI WILAYAH KERJA PUSKESMAS SALOTUNGO KABUPATEN SOPPENG. *Bina Generasi ; Jurnal Kesehatan*, 2(14), 77–86.
- Ramadhan, A., & Halim, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Desa Tabulahan Kecamatan Tabulahan Kabupaten Mamasa. *Journal of Management & Business*, 6(2), 321–329. <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i2.5735>
- Siagian, P., Nababan, D., Silitonga, E., Sitorus, M. E., & Sialigan, M. T. (2024). Hubungan Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individual dengan Stres Kerja Pada Pegawai Fakultas Kedokteran Universitas HKBP Nommensen Medan Tahun 2023. *Jurnal Ners*, 8(1), 910–914. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jn.v8i1.27703>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Pegawai*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sudiadnyani, N., Sary, L., Muhani, N., Amirus, K., & Hasbie, N. F. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2020. *Jurnal Ilmu Kedokteran Dan Kesehatan*, 9(3), 1114–1125. <https://doi.org/10.33024/jikk.v9i3.7952>
- Sulung, N., Sestameli, & Oktavianis. (2022). Analysis of the Influence of Policies, Incentives, Rewards, Punishment and Motivations on the Performance of Health Workers in the Disrict of Padang Pariaman. *Human Care Journal*, 7(2), 442–449. <https://doi.org/10.32883/hcj.v7i2.1448>
- Sundoro, T. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Jasa Pelayanan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bulu. *Manajerial*, 9(02), 186.

<https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v9i02.3657>

- Syahputra, F., Razi, T. K., Amelia, K. R., & Afriani, N. (2024). Hubungan Masa Kerja, Beban Kerja Dan Status Kepegawaian Terhadap Kinerja Bidan Dalam Melaksanakan Program Manajemen Terpadu Balita Sakit (Mtbs) Di Puskesmas Indrajaya Dan Delima Kabupaten Pidie. *Future Academia : The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 2(1), 20–31.  
<https://doi.org/10.61579/future.v2i1.57>
- Tabroni, T., & Komarudin, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumbahan Wirakartika Kramatwatu. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 1(3), 301–313.  
<https://doi.org/10.53363/buss.v1i3.7>
- Usman. (2016). Performance Analysis of Health Community in Health Centers Lapadde Parepare City. *Jurnal Mkmi*, 12(1), 21–28.
- Wandi, D., & Hakiki, A. M. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Upt Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak. *Faletahan Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 22–29.  
<https://doi.org/10.61252/fjeb.v1i1.20>
- Wijaya, A. A., Andina, A., Purba, F. S., & Purba, S. H. (2024). Studi Literatur Analisis Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas. *Manajemen Informasi Kesehatan*, 9(1), 125–133.
- Yáñez-Araque, B., Gómez-Cantarino, S., Gutiérrez-Broncano, S., & López-Ruiz, V. R. (2021). Examining the determinants of healthcare workers' performance: a configurational analysis during covid-19 times. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11).  
<https://doi.org/10.3390/ijerph18115671>