

## **Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kerja Medis Puskesmas Di Kota Mataram**

**Alfina Damayanti, St.Maryam, Akung Daeng**

Universitas Mataram

### ARTICLE INFO

<p><i>Keywords:</i> Performance, Workload, Work Motivation, Work Environment</p>	<p><b>ABSTRACT :</b> <i>This research is entitled "analysis of factors that influence the performance of health center medical workers in Mataram City". The aim of this research is to analyze the influence of workload, work motivation and work environment on the performance of health center medical workers in Mataram City. The data collection techniques used were interviews, observation, documentation, as well as using questionnaires and the data collected was then analyzed using multiple linear regression model analysis.</i></p> <p><i>The results of the research show that workload, work motivation and work environment partially have a positive and significant effect on the performance of medical workers, while simultaneously work load, work motivation and work environment have a significant effect on the performance of health center medical workers in the city of Mataram.</i></p>
<p><i>Kata Kunci:</i> Kinerja, Beban kerja, Motivasi kerja, Lingkungan kerja</p>	<p><b>ABSTRAK:</b> <i>Penelitian ini berjudul "analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja medis Puskesmas di Kota Mataram". Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Beban kerja, Motivasi kerja, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kerja medis Puskesmas di Kota Mataram. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dokumentasi, serta menggunakan kuisioner dan data yang di kumpulkan kemudian di analisis dengan analisis model regresi linier berganda.</i></p> <p><i>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja, Motivasi kerja, dan Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja tenaga kerja medis, sedangkan secara simultan Beban kerja, Motivasi kerja, dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kerja medis Puskesmas di kota Mataram.</i></p>

Corresponding Author :

Alamat : Program Studi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram, Jln. Majapahit No. 62 Mataram.

e-mail: [damayanti@gmail.com](mailto:damayanti@gmail.com)

2024, EKONOBIS All right reserved

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang**

Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerja sebelum, selama, dan setelah berakhirnya hubungan kerja, baik dalam menghasilkan barang maupun dalam bentuk pekerjaan.

Dari segi hukum ketenagakerjaan ini merupakan bidang hukum privat yang

mempunyai aspek publik, karena walaupun hubungan kerja tercipta atas dasar kebebasan para pihak, namun tetap ada beberapa ketentuan yang wajib dipatuhi oleh pemerintah saat ini dalam artian hukum publik. Syahrial, (2020)

Tenga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk

menghasilkan barang dan jasa guna memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan). Penggunaan istilah tenaga kerja dengan pekerja atau buruh pada dasarnya sama hanya saja pekerja atau buruh memfokuskan pada orang yang menerima upah atau imbalan. Sedangkan tenaga kerja berfokus pada orang-orang yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhannya sendiri atau masyarakat. Telaumbanua, (2019).

Sumber daya manusia erat kaitannya dengan operasional suatu perusahaan, khususnya kemampuan karyawan dalam bekerja atau menghasilkan sesuatu, sehingga kinerja sumber daya tetap perlu ditingkatkan melalui program pendidikan dan pelatihan. Maulyan, (2019). Sumber daya manusia merupakan unsur sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi didirikan atas dasar banyak visi, misi dan tujuan yang berbeda-beda untuk kemaslahatan umat manusia dan dalam menjalankan misinya dikelola oleh manusia, sehingga manusia merupakan unsur yang strategis memperhitungkan semua kegiatan organisasi. Lestari,( 2018). Setiap

pekerjaan yang yang dikerjakan tentu memiliki beban kerjanya masing-masing.

Beban kerja merupakan sekumpulan atau jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. (Dhania, 2010) Beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau tuntutan pekerjaan. Organisasi dan lingkungan kerja menggambarkan beban kerja melakukan terlalu banyak pekerjaan dalam waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit bagi karyawan. Persepsi terhadap beban kerja antara setiap individu atau karyawan pasti berbeda-beda, oleh karena itu persepsi memegang peranan terhadap beban kerja setiap individu. (Fitriantini, dkk.)

Beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan kelelahan fisik dan mental serta dapat menimbulkan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah tersinggung. Sebaliknya beban kerja yang terlalu sedikit dan rutinitas yang monoton akan menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam pekerjaan sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang tidak sedikit menyebabkan kurangnya konsentrasi dalam bekerja, sehingga dapat membahayakan pekerja. (Fitriantini, dkk.).

Motivasi kerja sangat diperlukan karena beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi kinerja tenaga kerja. Motivasi secara umum dapat digambarkan sebagai kebutuhan untuk menentukan perilaku menuju tujuan tertentu, sehingga motivasi kerja dapat menimbulkan semangat atau mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Suswati, (2022).

Selain motivasi kerja lingkungan kerja yang memadai juga sangat berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja. Lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang dihadapi di lingkungan kerja, cara kerja dan pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. lingkungan kerja adalah suatu lingkungan tempat pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja meliputi seluruh sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi prestasi kerja. Kondisi kerja merupakan kondisi dimana tempat kerja baik meliputi kondisi material maupun non material yang dapat memberikan kesan menyenangkan. Dewi & Frianto, (2013).

Kinerja adalah gambaran sejauh mana suatu kegiatan atau kebijakan tercapai dalam mencapai tujuan, sasaran, visi dan

misi organisasi, yang membentuk rencana strategis organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk merujuk pada prestasi dan keberhasilan seseorang atau suatu kelompok. Kinerja dapat diketahui jika seseorang atau suatu kelompok telah mengidentifikasi keberhasilannya.

Berdasarkan uraian pada latar belakang, Beban Kerja yang berlebihan, kurangnya motivasi kerja dan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat apakah mempengaruhi kinerja tenaga kerja medis dan non medis Puskesmas di Kota Mataram. maka dari itu penulis mengangkat judul usulan penelitian “ Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kerja Medis Puskesmas Di Kota Mataram”.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Mangkunegara, (2005) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya mencapai tujuan rumah sakit secara legal,

tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

### **Beban Kerja**

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik maupun psikis Dhania, (2010). Riggio, (2000) menyatakan beban kerja adalah tugas-tugas pekerjaan yang menjadi sumber stres seperti pekerjaan mengharuskan bekerja dengan cepat, menghasilkan sesuatu dan konsentrasi dari stres kerja. Zaki dan Marzolina, (2016) mengenai beban kerja sebagai perbandingan kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang berarti jika karyawan memiliki kemampuan kerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan akan memunculkan rasa bosan, sebaliknya jika kemampuan karyawan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul perasaan kelelahan yang lebih.

### **Motivasi Kerja**

Hasibuan, (2008) menyatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah satu pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Dessler, (2009)

mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri.

### **Lingkungan Kerja**

Komarudin, (2001) lingkungan kerja adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugasnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan disekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif, yakni penelitian yang menganalisis data-data secara kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan kemudian menginterpretasikan hasil analisis tersebut untuk memperoleh kesimpulan. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme (data konkret), data penelitian berupa

angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Sugiyono, (2013)

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di Kota Mataram, pada tiga Puskesmas yang ada di Kota Mataram. Tiga Puskesmas tersebut adalah:

1. Puskesmas Pagesangan yang berlokasi di Jl. Majapahit No.3, Pagesangan Bar., Kec. Mataram, Kota Mataram, Nusa Tenggara Bar. 83127.
2. Puskesmas Karang Pule yang berlokasi di Jl. Gajah Mada No.14, Jempong Baru, Kec. Sekarbela, Kota Mataram, Nusa Tenggara Bar. 83115.
3. Puskesmas Dasan Agung yang berlokasi di Jl. Gn. Lawu No.289, Dasan Agung Baru, Kec. Selaparang, Kota Mataram, Nusa Tenggara Bar. 83114.

Penelitian ini dimulai dari 26 Oktober sampai selesai.

### **Populasi Penelitian**

Populasi pada penelitian ini adalah sejumlah tenaga kerja medis operasional, yaitu tenaga kerja yang aktif bekerja pada puskesmas terkait. Jumlah pegawai

operasional yang dimaksud sebanyak 90 orang pegawai pada tiga Puskesmas di Kota Mataram.

### **Metode Pengumpulan Data**

Moh. Nazir. (1998) dalam penelitian ini metode yang akan di gunakan adalah sampel survey. Metode sampel survey adalah suatu metode yang mengambil sebagian populasi yang dipergunakan untuk menentukan sifat-sifat serta ciri-ciri populasi.

### **Sampel dan Teknik Sampling**

#### **Sampel**

Untuk menentukan jumlah sampel menggunakan teknik purposive sampling sebesar 50% sehingga jumlah sampel adalah sebesar 43 orang.

#### **Teknik Sampling**

Untuk menentukan sampel responden akan menggunakan tehnik simple random sampling. Simple random sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memerhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

### **Teknik dan alat pengumpulan data**

#### **Teknik Pengumpulan Data**

#### **Wawancara**

Wawancara merupakan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksi makna dalam suatu topik tertentu.

**Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan perlengkapan dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif hasil penelitian observasi dan wawancara, akan lebih kredibel dapat dipercaya jika didukung oleh sejarah, foto-foto atau karya tulis akademik dan seni yang telah ada Sugiyono, (2019)

**Alat Pengumpulan data**

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah smartphone dan kusioner. Smartphone digunakan untuk mencatat tanggapan dari pihak terkait informasi yang diperlukan.

**Prosedur Analisis Data**

Analisis ini dapat ditemukan berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja
- b<sub>0</sub> = Constanta
- b<sub>1</sub> = Koefisien regresi untuk X<sub>1</sub>
- b<sub>2</sub> = Koefisien regresi untuk X<sub>2</sub>
- b<sub>3</sub> = Koefisien regresi untuk X<sub>3</sub>
- X<sub>1</sub> = Variabel Beban Kerja
- X<sub>2</sub> = Variabel Motivasi Kerja
- X<sub>3</sub> = Variabel Lingkungan Kerja
- E = Error

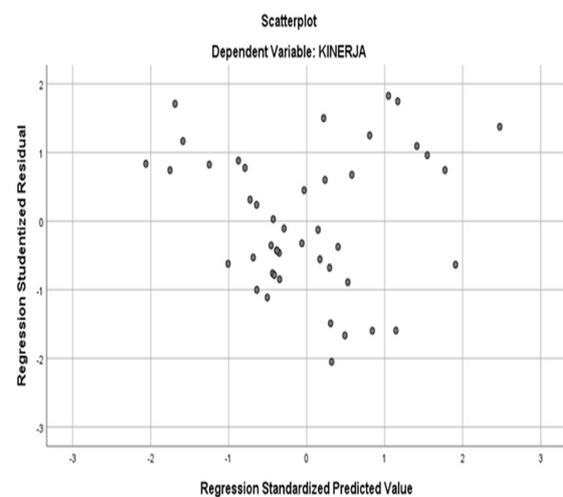
**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Normalitas**

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat sebaran data (titik) pada garis diagonal jika data (titik) menyebar mengelilingi diagonal dan searah dengan diagonal tersebut kemudian menampilkan pola distribusi normal yang menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. apabila data (titik) menyebar menjauh dari garis diagonal maka tidak menunjukkan pola berdistribusi normal yang menunjukkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Grafik 1 Uji Normalitas



Grafik normal dilihat pada pola titik-titik yang meyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya tidak menjauh dari garis diagonal. Oleh karena itu model regresi tidak menyalahi asumsi normalitas atau dapat dikatakan data terdistribusi secara normal.

**2. Hasil Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi

ditemukan adanya antara variabel independen. Jika ada terdapat multikolinearitas. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat besar VIF (Varians Inflation Factor) dan nilai tolerance. Pedoman suatu model regresi

Variabel	Collinearity statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Beban Kerja	0.907	1.103	Bebas Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0.921	1.186	Bebas Multikolinieritaas
Lingkungan Kerja	0.983	1.117	Bebas Multikolinieritaas

Hasil Uji Multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel independen, Beban kerja  $0.907 > 0.10$ , dan Nilai VIF  $1.103 < 10$ , Motivasi kerja  $0.921 > 0.10$ , dan Nilai VIF  $1.186 < 10$ , lingkungan kerja  $0.983 > 0.10$ , dan Nilai VIF  $1.117 < 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji multikolinearitas tidak terjadi korelasi antar variabel independen atau dengan kata lain tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam penelitian ini.

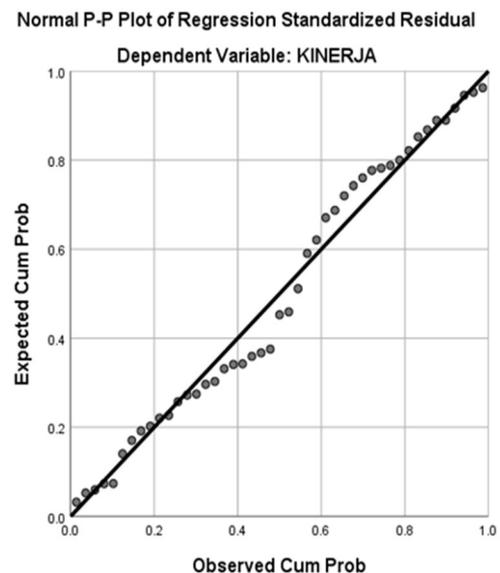
### 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pendekatan heteroskedastisitas untuk memeriksa apakah terjadi heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat dengan nilai residualnya. Hteroskedastisitas terjadi apabila membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit). Sedangkan jika tidak ada

yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (Varians Inflation Factor) dibawah angka 10 ( $VIF < 10$ ) dan nilai tolerance lebih dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

Grafik 2 uji heterokedastisitas



Dapat diketahui bahwa data yang ditampilkan tidak membentuk pola-pola tertentu seperti membentuk lingkaran, melengkung, dan lain-lain dan titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi

heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

4.Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik, khususnya korelasi yang terjadi diantara residual pada observasi

dengan observasi lain dalam model regresi. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi aoutokorelasi.Uji Durbin Watson dapat digunakan untuk megetahui ada tidaknya autokorelasi dalam beberapa variabel dependen dan independen.

Tabel 2 hasil uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.698 <sup>a</sup>	.787	.750	.54550	1.710
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA					
b. Dependent Variable: KINERJA					

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Durbin watson sebesar 1.310, yang mana dasar pengambilan keputusan dari point nomor dua diatas yaitu  $dU < d < 4-dU$  sama dengan  $1.666 < 1.710 < 2.334$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

**Hasil Pengujian Statistik**

1.Hasil Uji t ( Parsial)

Menurut (Ghozali 2012), uji statistik T pada dasarnya menunjukan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas atau

independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji T adalah dengan membandingkan nilai statistik T dengan titik kritis menurut tabel, kiata menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahw suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.252	2.360		1.893	.065
	BEBAN KERJA	.114	.065	.207	2.759	.006
	MOTIVASI KERJA	.019	.096	.023	3.200	.002
	LINGKUNGAN KERJA	.424	.075	.637	5.646	.000
a. Dependent Variable: KINERJA						

1. Nilai thitung dari variabel beban kerja (X1) sebesar 2.759 dengan signifikansi

- 0,006, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.759 > 2,014$ ) maka secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja tenaga kerja (Y) di Puskesmas Karang Pule, Puskesmas Pagesangan, dan Puskemas Dasan Agung
2. Nilai  $t_{hitung}$  dari variabel motivasi kerja (X2) sebesar 3.200 dengan signifikansi 0,002, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.200 > 2,014$ ) maka secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kerja (Y) di Puskesmas Karang Pule, Puskesmas Pagesangan, dan Puskemas Dasan Agung
3. Nilai  $t_{hitung}$  dari variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 5.646 dengan signifikansi 0,000, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5.646 > 2,014$ ) maka secara

parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kerja (Y) di Puskesmas Karang Pule, Puskesmas Pagesangan, dan Puskemas Dasan Agung

**Hasil Uji F (Simultan)**

Menurut (Ghozali, 2012), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	252.249	3	84.083	12.977	.000 <sup>b</sup>
	Residual	265.662	41	6.480		
	Total	517.911	44			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA						

dapat dilihat hasil uji F diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  12,977 dengan tingkat signifikan kurang dari 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05 dengan menggunakan taraf keyakinan 95% atau  $\alpha=5\%$ . Berdasarkan perhitungan di atas

diketahui nilai  $F_{hitung}$  12,977 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,20 sehingga keputusan yang dapat diambil  $H_0$  diterima artinya penelitian pengaruh beban kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kerja (Y) di Puskesmas

Karang Pule, Puskesmas Pagesangan, Puskemas Dasan Agung dinyatakan layak dan hasil ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian dengan data penelitian yang dianalisis.

**Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Menurut (Ghozali, 2012), koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam

menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi merupakan antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 <sup>a</sup>	.787	.750	.54550
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA				

Berdasarkan table menunjukkan nilai adjusted R Square sebesar 0.750 ditransformasikan menjadi koefisien determinasi sebesar 75,0%. Berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya adalah 75,0% sisanya 25% dijelaskan atau dapat dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian seperti yang berkaitan dengan kemampuan, pengetahuan, disiplin kerja dan lain sebagainya

**KESIMPULAN**

1. Secara Parsial Beban kerja, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja, berpengaruh positif dan signifikan, terhadap kinerja

tenaga kerja medis Puskesmas di Kota Mataram.

2. Secara Simultan Beban kerja, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja, berpengaruh positif dan signifikan, terhadap kinerja tenaga kerja medis Puskesmas di Kota Mataram..

**SARAN**

1. Diharapkan Puskesmas dapat memberikan penghargaan kepada tenaga kerja kesehatan medis yang telah melebihi standar pencapaian target pekerjaan, baik berupa reward yang dimana adanya reward atau penghargaan yang diberikan tentu akan mendorong untuk meningkatkan kinerja dan mengoptimalkan lagi pelaksanaan

kinerja agar lebih produktif dan maksimal pada saat bekerja.

2. Diharapkan Puskesmas memprogramkan pelatihan yang diikuti oleh tenaga kerja medis

hendaknya pelatihan yang diikuti sesuai dengan kebutuhan agar kinerja tenaga kerja meningkat berdasarkan analisis kebutuhan, kondisi dan situasi.

---

#### DAFTAR PUSTAKA

---

- Almigo, N. (2004). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan . Vol. 1 No. 1, 53.
- Basani Situmorang, S. (2010). Menghimpun Dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan. Jousairi Abdullah, Strategi Kependudukan Indonesia, Republika,, Vii.
- Bungin, B. (2003). Data Penelitian Kualitatif. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Dewi, S. K., & Frianto, A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. Jurnal Ilmiah Manajemen | Volume 1 Nomor 4, 1056.
- Dhanial, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus, 16.
- Fitriantini, R., Agusdin, & Nurmayanti, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. Vol. 8, No. 1, 29.
- Hakman, Suhadi, & Yuniar, N. (N.D.). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Volume 1 Nomor 2, 52.
- Harahap, M., Tarigan, F. L., Nababan, D., & Sinaga, J. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Puskesmas Teladan Medan Tahun 2022. Volume 7, Nomor 2, 1585.
- Harahap, M., Tarigan, F. L., Nababan, D., & Sinaga, J. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Puskesmas Teladan Medan Tahun 2023. Jurnal Kesehatan Masyarakat Volume 7, Nomor 2, 1574.

- Hermawati, A., Purbaningsih, Y., Iwe, L., Junaedi, I. W., & Wibowo, T. S. (2022). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Berbasis Implementasi Kompetensi Dan Komunikasi Organisasi . H Vol 5 No 2, 2207.
- Iqbal, M. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Aparatur Sipil Negara Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lombok Utara. Vol.16 No.12, 7902.
- Lestari, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia . Yogyakarta: Grup Penerbitan Cv Budi Utama.
- Magfirah, N., & Risambessy, M. S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Rumah Sakit Bhayangkara Tk Iii Ambon. Vol. 01, No. 1, 43.
- Mariani, A. E., & Gorda, O. S. (2019). Analisis Faktor-Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Tenaga Kesehatan. Jurnal Ekonomi/Volume Xxiv, No. 02, 195.
- Martono, N. (2010). Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Maulyan, F. F. (2019). Peranan Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. Jurnal Sain Manajemen, Vol. 1 No. 1 , 41.
- Ramadhan, A., & Agus, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Desa Tabulahan Kecamatan Tabulahan Kabupaten Mamasa. Volume 6 Issue 2, 327.
- Safwan, Nadirsyah, & Abdullah, S. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya. Volume 3, No. 1,, 133.
- Suswati, D. E. (2022). Motivasi Kerja. Malang : Media Nusa Creative (Mnc Publishing).
- Sutoyo. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah . E Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 3, 192.
- Syahrial. (2020). Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia. Jurnal Ners, 4(2), 21–29., 1.
- Telaumbanua, D. (2019). Hukum Ketenagakerjaan. Yogyakarta: Grup Penerbitan Cv Budi Utama.

Ulumiyah, N. H. (2018). Meningkatkan Mutu Pelayanan Kesehatan Dengan Penerapan Upaya Keselamatan Pasien Di Puskesmas. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia* Volume 6 No 2, 149-150.

Wijaya, A. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo. Skripsi, 75..

.