

Hubungan Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Mekar Kota Kendari Tahun 2025

The Relationship of Leadership, Motivation, Work Culture, and Work Environment with the Performance of Health Workers at Mekar Public Health Center, Kendari City, in 2025

Nanda Visca Pradiny^{1*}, Nani Yuniar¹, Sri Tungga Dewi²

¹ Fakultas Kesehatan masyarakat, Universitas Halu Oleo, Kendari, Indonesia

INFO ARTIKEL

Submitted:
19 Desember 2025
Accepted:
18 Agustus 2026
Publish Online:
September 2026

Kata Kunci:

kepemimpinan,
motivasi, budaya kerja,
lingkungan kerja, kinerja
tenaga kesehatan

Abstrak

Latar Belakang: Puskesmas memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan dasar, di mana kinerja tenaga kesehatan menjadi faktor penentu mutu pelayanan dan kepuasan masyarakat. Namun, kinerja tenaga kesehatan dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi, antara lain kepemimpinan, motivasi, budaya kerja, dan lingkungan kerja. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan kepemimpinan, motivasi, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di BLUD UPTD Puskesmas Mekar Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara tahun 2025. **Metode:** Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif analitik dengan pendekatan *cross sectional study* untuk menganalisis hubungan kepemimpinan, motivasi, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan. Penelitian dilaksanakan di BLUD UPTD Puskesmas Mekar Kota Kendari pada November 2025–Januari 2026 dengan populasi sekaligus sampel seluruh tenaga kesehatan sebanyak 84 orang (*total sampling*). Pengumpulan data menggunakan kuesioner skala Likert yang telah diuji validitasnya. Data dianalisis menggunakan program SPSS melalui analisis univariat dan bivariat, dengan uji hipotesis *Chi-Square* pada tingkat signifikansi 0,05. **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja tenaga kesehatan ($p\text{-value} = 0,000$), motivasi dan kinerja ($p\text{-value} = 0,003$), budaya kerja dan kinerja ($p\text{-value} = 0,003$), serta lingkungan kerja dan kinerja ($p\text{-value} = 0,001$). Tenaga kesehatan dengan persepsi kepemimpinan yang baik, motivasi tinggi, budaya kerja positif, dan lingkungan kerja yang mendukung cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. **Kesimpulan:** Kepemimpinan, motivasi, budaya kerja, dan lingkungan kerja berhubungan secara signifikan dengan kinerja tenaga kesehatan di BLUD UPTD Puskesmas Mekar Kota Kendari. Oleh karena itu, upaya penguatan kepemimpinan, peningkatan motivasi kerja, pembentukan budaya kerja yang positif, serta perbaikan lingkungan kerja perlu terus dilakukan untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan dan mutu pelayanan kesehatan primer

Keywords:

leadership, motivation, work
culture, work environment,
health worker performance

Abstract

Background: Community health centers play a crucial role in delivering primary health services, where the performance of health workers directly affects service quality and community satisfaction. However, the performance of health workers is influenced by various organizational factors, including leadership, motivation, work culture, and work environment. In BLUD UPTD Mekar Public Health Center, Kendari City, fluctuations in patient visits and incomplete achievement of service standards indicate the need to examine factors related to health workers' performance. **Objective:** This study aimed to analyze the relationship between leadership, motivation, work culture, and work environment and the performance of health workers at BLUD UPTD Mekar Public Health Center, Kendari City, Southeast Sulawesi Province, in 2025. **Methods:** This study employed an analytic quantitative design with a cross-sectional study approach to analyze the relationships between leadership, motivation, work culture, and work environment and the performance of health workers. The study was conducted at BLUD UPTD Puskesmas Mekar, Kendari City, from November 2025 to January 2026, with the population and sample consisting of all 84 health workers (*total sampling*). Data were collected using a Likert-scale questionnaire that had been tested for validity. Data analysis was performed using SPSS through univariate and bivariate analyses, with hypothesis testing conducted using the Chi-square test at a significance level of 0.05. **Results:** The results showed a significant relationship between leadership and health worker performance ($p\text{-value} = 0.000$), motivation and performance ($p\text{-value} = 0.003$), work culture and performance ($p\text{-value} = 0.003$), and work environment and performance ($p\text{-value} = 0.001$). Health workers who perceived good leadership, high motivation, positive work culture, and a supportive work environment tended to demonstrate higher performance levels. **Conclusion:** Leadership, motivation, work culture, and

This is an open access
article under the **CC BY-
SA** license



work environment are significantly associated with the performance of health workers at BLUD UPTD Mekar Public Health Center. Strengthening effective leadership, enhancing work motivation, fostering a positive work culture, and improving the work environment are essential strategies to optimize health worker performance and improve the quality of primary health services

✉ **Corresponding Author:**

Nanda Visca Pradini

Department of Public Health, Halu Oleo University, Kendari, Indonesia

Email: nandaavisca89@gmail.com

PENDAHULUAN

Puskesmas, sebagai unit pelayanan kesehatan dasar, memiliki peran penting dalam sistem kesehatan nasional. Keberhasilan puskesmas dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas sangat tergantung pada kinerja tenaga kesehatan yang ada di dalamnya. Dalam konteks puskesmas, kinerja tenaga kesehatan menjadi sangat penting karena berhubungan langsung dengan mutu pelayanan kesehatan primer yang diterima oleh masyarakat. Namun, dalam praktiknya, kinerja tenaga kesehatan di puskesmas sering menghadapi tantangan, seperti kurangnya sumber daya, Kebutuhan Penghargaan, serta dinamika organisasi yang kompleks. Berbagai faktor internal dan eksternal dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja tenaga Kesehatan (Tunnufus & Maulana, 2022).

Tenaga Kesehatan sebagai salah satu unsur yang menentukan mutu pelayanan kesehatan di Puskesmas. Kualitas pelayanan kinerja yang baik akan meningkatkan pelayanan kesehatan di Puskesmas. Motivasi yang timbul pada individu secara sadar merupakan bentuk dorongan untuk berusaha melakukan tindakan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu (Arfiono et al., 2022).

Survei yang dilakukan oleh Kementerian Kesehatan RI tahun 2024 menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam jumlah pasien Indonesia yang mencari perawatan medis di luar negeri dibandingkan dengan data tahun 2022. Peningkatan ini mencapai hampir dua kali lipat, mengindikasikan pergeseran preferensi masyarakat dalam mencari layanan kesehatan. Beberapa faktor diduga menjadi pendorong utama di balik peningkatan ini salah satunya adalah persepsi masyarakat terhadap kualitas layanan kesehatan di luar negeri yang dianggap lebih unggul, terutama untuk kasus-kasus medis yang kompleks atau memerlukan teknologi canggih (Atoki et al., 2024). Selain itu, ketersediaan spesialisasi tertentu belum banyak di Indonesia, serta waktu tunggu yang lebih singkat untuk prosedur medis tertentu, juga menjadi pertimbangan penting bagi pasien. Peningkatan tren ini menjadi perhatian serius bagi Kementerian Kesehatan Indonesia, yang berupaya untuk meningkatkan kualitas kinerja kesehatan di dalam negeri. Tujuannya adalah untuk mengurangi ketergantungan masyarakat Indonesia pada layanan kesehatan di luar negeri dengan mengoptimalkan peran Sumber daya Manusia (SDM) Kesehatan sehingga menjadikan Indonesia sebagai tujuan wisata medis yang kompetitif (Lestyoningsih & Ula, 2024).

Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Kesehatan telah menerbitkan beberapa kebijakan, Permenkes No. 75 Tahun 2014 dan Permenkes No. 43 Tahun 2019 untuk menjamin ketersediaan dan pengelolaan tenaga kesehatan secara nasional. Pada tahun 2022, jumlah tenaga kesehatan yang bertugas di Puskesmas mencapai 527.425 orang, terdiri dari berbagai profesi seperti dokter umum, perawat, bidan, tenaga gizi, dan tenaga pendukung lainnya. Untuk meningkatkan efektivitas pelayanan, dan pengelolaan SDM Kesehatan dilakukan pelatihan kepemimpinan seperti Pelatihan Manajemen Puskesmas (PMP), yang bertujuan meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga Kesehatan (Gulo, 2023).

Provinsi Sulawesi Tenggara, Melalui Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara Nomor 5 Tahun 2019 tentang Sistem Kesehatan Daerah bertujuan untuk memperkuat sistem kesehatan melalui peningkatan kualitas dan kuantitas tenaga kesehatan. Pada tahun yang sama, tercatat 19.540 tenaga kesehatan bekerja di Puskesmas, dengan jumlah terbanyak berasal dari profesi bidan dan perawat (Sholeha, A.A., et al., 2025).

Dinas Kesehatan Kota Kendari tahun 2025 menyampaikan bahwa kinerja tenaga kesehatan di puskesmas masih menghadapi tantangan terkait keterbatasan jumlah tenaga medis seperti dokter umum, dokter gigi, perawat, dan bidan yang belum memenuhi standar ideal pelayanan. Puskesmas di Kendari terus meningkatkan kualitas pelayanan dengan upaya peningkatan kapasitas tenaga melalui pelatihan dan rekrutmen pegawai BLUD. Meski demikian, beberapa kendala masih ditemukan, seperti beban kerja yang tinggi, keterbatasan sarana dan prasarana, serta kebutuhan peningkatan motivasi dan kepemimpinan yang efektif untuk memperkuat kinerja staf medis maupun non medis dalam memberikan pelayanan kesehatan prima kepada masyarakat (Dinas Kesehatan Kota Kendari, 2025).

Dalam upaya mewujudkan pelayanan kesehatan dasar yang berkualitas, merata, dan berkeadilan bagi seluruh lapisan masyarakat, penerapan Standar Pelayanan Minimal (SPM) menjadi pedoman penting yang wajib dipenuhi oleh setiap puskesmas. SPM berfungsi sebagai acuan untuk menjamin agar masyarakat mendapatkan layanan kesehatan yang sesuai standar, sehingga tercipta pemerataan akses serta peningkatan mutu pelayanan kesehatan di tingkat dasar. Berdasarkan SPM di BLUD UPTD Puskesmas Mekar Kota Kendari tahun 2024, terdapat 15 indikator SPM yang mencakup berbagai jenis layanan kesehatan bagi seluruh kelompok sasaran, mulai dari ibu hamil, bayi, balita, anak sekolah, hingga usia dewasa dan lanjut usia.

Dengan terpenuhinya seluruh indikator SPM tersebut, Puskesmas Mekar dapat menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang komprehensif, terintegrasi, dan berkesinambungan, mulai dari tahap pencegahan, deteksi dini, pengobatan, hingga rehabilitasi. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat secara signifikan, memperkecil kesenjangan layanan antarwilayah, serta mendukung terwujudnya masyarakat yang sehat, produktif, dan sejahtera (Puskesmas Mekar, 2024).

Puskesmas Mekar merupakan salah satu puskesmas pemerintah di Kota Kendari. Untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal dan memuaskan bagi pasien melalui upaya Kesehatan, perlu adanya pelayanan yang baik yang diberikan oleh pegawai. Oleh sebab itu, dituntut kinerja yang optimal yang dapat terlihat melalui tingkat kehadiran tenaga Kesehatan untuk memastikan pelayanan Kesehatan yang diberikan selalu berjalan dengan lancar (Dian & Yanti, 2022).

Pada tahun 2024, jumlah tenaga kesehatan di Puskesmas Mekar mencapai 84 orang dari berbagai profesi. Jika dibandingkan dengan jumlah hari kerja dalam setahun (sekitar 238 hari). tingkat kehadiran tenaga kesehatan berada pada kisaran 90–95%, sedangkan tingkat ketidakhadiran yaitu 5% hingga 10% berdasarkan dari data absensi yang tersedia. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan hadir secara konsisten dan berkontribusi aktif dalam mendukung program serta pelayanan kesehatan.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif analitik dengan pendekatan *cross sectional study* untuk menganalisis hubungan kepemimpinan, motivasi, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan. Penelitian dilaksanakan di BLUD UPTD Puskesmas Mekar Kota Kendari pada Desember 2025–Januari 2026. Populasi sekaligus sampel seluruh tenaga kesehatan di BLUD UPTD Puskesmas Mekar Kota Kendari sebanyak 84 orang (*total sampling*). Pengumpulan data menggunakan kuesioner skala Likert yang telah diuji validitasnya, yang terdiri atas variabel Kepemimpinan sebanyak 12 item pertanyaan, Motivasi sebanyak 15 item pertanyaan, Budaya Kerja Tenaga Kesehatan sebanyak 9 item pertanyaan, Lingkungan Kerja Tenaga Kesehatan sebanyak 9 item pertanyaan, serta Kinerja Tenaga Kesehatan sebanyak 12 item pertanyaan per sampel. Data dianalisis menggunakan program SPSS melalui analisis univariat dan bivariat, dengan uji hipotesis *Chi-Square* pada tingkat signifikansi 0,05.

HASIL

Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan gambaran umum mengenai subjek penelitian yang

meliputi Jenis Kelamin, usia, dan dan profesi. karakteristik responden berfungsi untuk memberikan deskripsi awal mengenai populasi dan sampel penelitian sehingga peneliti dapat menilai tingkat keterwakilan responden terhadap populasi yang diteliti (Sugiono, 2019). Karakteristik responden disajikan pada tabel 2 berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden di BLUD UPTD Puskesmas Mekar Kota Kendari Tahun 2025

Karakteristik Responden	n	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	3	3,6
Perempuan	81	96,4
Usia		
≤ 30 Tahun	10	11,9
> 30 Tahun	74	88,1
Profesi		
Dokter	5	6,0
Perawat	25	29,8
Bidan	20	23,8
Apoteker	8	9,5
Administrasi Kesehatan	5	6,0
Epidemiolog	3	3,6
Gizi/Nutrisi	7	8,3
Kesling/Sanitarian	4	4,8
ATLM	3	3,6
Promosi Kesehatan	4	4,8

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 81 orang atau 96,4%, sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 3 orang atau 3,6%. Karakteristik jenis kelamin juga menjadi faktor penting dalam penelitian kesehatan. WHO (2020) menegaskan bahwa perbedaan biologis dan sosial antara laki-laki dan perempuan dapat memengaruhi status kesehatan, akses terhadap layanan kesehatan, serta perilaku pencarian pengobatan. Oleh karena itu, analisis karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diperlukan untuk memahami variasi respons yang muncul dalam penelitian ini.

Ditinjau dari aspek usia, responden dengan usia lebih dari 30 tahun merupakan kelompok terbanyak, yaitu sebanyak 74 orang atau 88,1%. Sementara itu, responden dengan usia ≤30 tahun berjumlah 10 orang atau 11,9%. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan berada pada usia produktif dengan tingkat kematangan dan pengalaman kerja yang relatif baik. Distribusi usia responden, berpengaruh terhadap cara individu dalam menerima informasi, mengambil keputusan, dan merespons suatu kebijakan atau intervensi. menyatakan bahwa perbedaan usia berkaitan erat dengan tingkat kematangan kognitif, pengalaman, serta pola perilaku individu, sehingga dapat memengaruhi hasil penelitian, khususnya dalam bidang kesehatan dan sosial (Santrock, 2018).

Berdasarkan karakteristik profesi tenaga kesehatan memiliki komposisi yang menunjukkan bahwa tenaga kesehatan di BLUD UPTD Puskesmas Mekar Kota Kendari didominasi oleh profesi perawat dan bidan sebagai tenaga pelayanan utama. Karakteristik profesi responden juga memiliki peran penting dalam penelitian, khususnya yang berkaitan dengan perilaku, pengambilan keputusan, dan respons terhadap kebijakan atau intervensi. Setiap profesi memiliki tuntutan kerja, lingkungan, tingkat risiko, serta pola interaksi sosial yang berbeda, yang dapat memengaruhi sikap dan persepsi individu. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan dan profesi berpengaruh signifikan terhadap perilaku individu, kepuasan kerja, serta cara seseorang merespons perubahan dan kebijakan di lingkungan kerjanya. Oleh karena itu, pemahaman terhadap karakteristik profesi responden menjadi penting agar hasil penelitian dapat

diinterpretasikan secara lebih akurat dan kontekstual sesuai dengan latar belakang pekerjaan responden.

Hubungan Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Mekar Kota Kendari 2025

Tabel 2. Hasil Analisis Hubungan Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Variabel	Kinerja tenaga kesehatan				Total		p-value
	Tinggi		Rendah				
	n	%	n	%	n	%	
Kepemimpinan							
Tinggi	82	100,0	0	0,0	82	100,0	0,000
Rendah	0	0,0	2	100,0	2	100,0	
Motivasi							
Tinggi	79	100,0	0	0,0	79	100,0	0,003
Rendah	3	60,0	2	40,0	5	100,0	
Budaya Kerja							
Tinggi	79	100,0	0	0,0	79	100,0	0,003
Rendah							
Lingkungan Kerja							
Tinggi	76	100,0	0	0,0	76	100,0	0,001
Rendah	5	62,5	3	37,5	8	100,0	

Berdasarkan hasil analisis bivariat pada Tabel 2, seluruh variabel independen menunjukkan hubungan yang signifikan secara statistik dengan kinerja tenaga kesehatan ($p < 0,05$). Responden yang menilai kepemimpinan tinggi seluruhnya memiliki kinerja tinggi (100%), sedangkan responden dengan kepemimpinan rendah memiliki kinerja rendah (10,05) dengan nilai $p = 0,000$. Pada variabel motivasi, responden bermotivasi tinggi seluruhnya memiliki kinerja tinggi (100,0%), sementara pada motivasi rendah terdapat 40,0% responden dengan kinerja rendah ($p = 0,003$).

Selanjutnya, persepsi budaya kerja yang tinggi seluruhnya diikuti oleh kinerja tenaga kesehatan yang tinggi (100,0%) dengan nilai $p = 0,003$. Hal serupa dijumpai pada variabel lingkungan kerja, di mana lingkungan kerja yang tinggi berhubungan dengan kinerja tinggi (100,0%), sedangkan pada lingkungan kerja yang rendah terdapat 37,5% responden dengan kinerja rendah ($p = 0,001$). Secara keseluruhan, kepemimpinan, motivasi, budaya kerja, dan lingkungan kerja terbukti berhubungan signifikan dengan kinerja tenaga kesehatan.

PEMBAHASAN

Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas BLUD UPTD Mekar, Kota Kendari. Hal ini dapat dijelaskan oleh karakteristik organisasi kesehatan tingkat pertama yang menuntut koordinasi kerja yang cepat, tepat, dan terfokus. Dalam kondisi tersebut, kepemimpinan yang mampu memberikan arahan yang jelas, mengambil keputusan yang tepat, dan membangun komunikasi yang efektif akan secara langsung memengaruhi bagaimana tenaga kesehatan menjalankan tugasnya. Bukti statistik menunjukkan nilai p -value 0,000 ($p < 0,05$), yang mengindikasikan hubungan yang signifikan secara statistik antara kepemimpinan dan kinerja. Hal ini memperkuat keyakinan bahwa kualitas kepemimpinan merupakan faktor penentu dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan (Sulaeman, 2021).

Temuan ini konsisten dengan penelitian Wahid et al (2025), yang menyatakan bahwa kepemimpinan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja melalui pengaruh terhadap motivasi dan perilaku kerja tenaga kesehatan. Namun, dibandingkan dengan beberapa penelitian lain yang menemukan hubungan yang kurang kuat karena komunikasi yang lemah atau keterlibatan kepemimpinan yang minimal, hasil di Puskesmas Mekar menunjukkan situasi yang lebih optimal. Hal ini terlihat dari dominasi responden yang menyatakan bahwa kepemimpinan berada dalam kategori baik, yang menunjukkan praktik kepemimpinan yang lebih partisipatif dan responsif terhadap kebutuhan pekerja kesehatan.

Secara manajerial, hasil ini mengimplikasikan bahwa para pemimpin fasilitas kesehatan perlu mempertahankan dan bahkan meningkatkan gaya kepemimpinan yang adaptif, komunikatif, dan berorientasi pada dukungan terhadap pekerja kesehatan. Penguatan kapasitas kepemimpinan melalui pelatihan, evaluasi berkala, dan implementasi sistem pemantauan kinerja yang konsisten merupakan langkah strategis untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas layanan. Oleh karena itu, keberhasilan peningkatan kinerja pekerja kesehatan tidak hanya bergantung pada individu tetapi juga pada efektivitas kepemimpinan dalam mengelola dan mengarahkan sumber daya manusia secara optimal.

Hubungan Motivasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Hasil uji statistik menunjukkan hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas BLUD UPTD Mekar di Kota Kendari, dengan nilai *p-value* 0,003 ($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja. Hal ini terjadi karena sifat pekerjaan di Puskesmas, yang membutuhkan pelayanan langsung kepada masyarakat, menumbuhkan motivasi intrinsik, seperti rasa tanggung jawab dan keinginan untuk memberikan pelayanan sebaik mungkin. Lebih lanjut, kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan atas kinerja memperkuat motivasi kerja petugas kesehatan, sehingga mereka menunjukkan kinerja yang lebih optimal (D. A. Safitri, 2025).

Temuan ini sejalan dengan penelitian Wulansari & Wahyono (2022) di Puskesmas Sragen, yang juga menemukan hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja ($p = 0,001$), bahkan menunjukkan bahwa individu dengan motivasi rendah memiliki risiko kinerja rendah 7,72 kali lebih besar. Kesamaan ini menunjukkan bahwa dalam organisasi perawatan kesehatan primer, motivasi merupakan faktor penting yang secara konsisten memengaruhi kinerja. Namun, di Puskesmas Mekar, proporsi tenaga kesehatan yang sangat termotivasi menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan kondisi kerja yang kondusif berkontribusi pada penguatan hubungan ini, dibandingkan dengan penelitian lain yang menunjukkan variasi yang lebih rendah.

Dari perspektif manajerial, hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tenaga kesehatan tidak terlepas dari upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja. Para pemimpin perlu mengoptimalkan strategi seperti memberikan penghargaan, menyediakan pengembangan karir yang jelas, dan menciptakan lingkungan kerja yang menantang namun suportif. Dengan demikian, motivasi bukan hanya faktor individu tetapi juga hasil dari manajemen organisasi yang efektif yang mendukung kinerja tenaga kesehatan yang berkelanjutan.

Hubungan Budaya Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Hasil uji statistik menunjukkan hubungan yang signifikan antara budaya kerja dan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas UPTD Mekar, Kota Kendari, dengan nilai *p-value* 0,003 ($p < 0,05$). Temuan ini dapat dijelaskan oleh pola interaksi dan kebiasaan kerja yang kuat yang terbentuk di dalam puskesmas, di mana hubungan interpersonal yang harmonis dan kerja tim sangat penting untuk pelayanan kesehatan. Budaya kerja yang positif memfasilitasi koordinasi, mengurangi konflik, dan mempercepat penyelesaian tugas, sehingga secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja. Dalam konteks ini, budaya kerja bukan hanya nilai bersama tetapi juga mekanisme operasional yang mendukung efektivitas pelayanan (Indayani et al., 2024).

Jika dibandingkan dengan penelitian lain, hasil ini selaras dengan temuan Safitri et al (2025) di Puskesmas Sukaraja UPTD, yang juga menunjukkan pengaruh signifikan budaya kerja terhadap

kinerja melalui peningkatan motivasi dan komitmen kerja. Kesamaan ini menunjukkan bahwa di fasilitas kesehatan primer, budaya kerja memainkan peran yang konsisten dalam membentuk perilaku kerja tenaga kesehatan. Namun, di Puskesmas Mekar, kekuatan hubungan ini cenderung lebih terlihat, didukung oleh dominasi responden dengan budaya kerja yang positif, menunjukkan bahwa nilai-nilai kerja telah diinternalisasi secara kolektif, bukan sekadar formalitas organisasi.

Implikasi manajerial dari temuan ini menekankan pentingnya mempertahankan dan memperkuat budaya kerja yang kondusif melalui strategi yang berkelanjutan. Kepemimpinan perlu memastikan komunikasi terbuka, memperkuat kerja tim, dan secara konsisten menegakkan standar profesional. Lebih lanjut, internalisasi nilai-nilai organisasi melalui pembinaan rutin dan teladan kepemimpinan merupakan kunci untuk mempertahankan budaya kerja yang berkelanjutan. Dengan demikian, budaya kerja dapat terus berfungsi sebagai fondasi untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan dan kualitas layanan di Puskesmas.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas BLUD UPTD Mekar di Kota Kendari, dengan nilai p sebesar 0,001 ($p < 0,05$). Hubungan yang kuat ini dapat dijelaskan oleh fakta bahwa kondisi kerja di Puskesmas sangat bergantung pada kenyamanan fisik, interaksi sosial yang lancar, dan fasilitas pendukung untuk mendukung pelayanan. Lingkungan kerja yang nyaman dan fungsional memungkinkan petugas kesehatan untuk bekerja dengan lebih fokus, mengurangi kelelahan, dan meningkatkan efisiensi dalam menjalankan tugas mereka. Dalam konteks Puskesmas Mekar, dominasi responden yang menilai lingkungan kerja sebagai nyaman menunjukkan bahwa faktor eksternal ini benar-benar memainkan peran kunci dalam mendukung kinerja (Nurhandayani, 2024).

Jika dibandingkan dengan penelitian lain, temuan ini sejalan dengan Tombinawa et al (2023), yang juga menemukan bahwa lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja petugas kesehatan dengan meningkatkan motivasi dan produktivitas. Kesamaan ini menunjukkan bahwa di fasilitas kesehatan primer, kualitas lingkungan kerja merupakan faktor konsisten yang memengaruhi kinerja. Namun, di Puskesmas Mekar, pengaruh ini tampak lebih kuat karena kondisi lingkungan yang relatif memadai, baik dari segi fasilitas maupun hubungan kerja. Hal ini meminimalkan hambatan operasional dibandingkan dengan penelitian lain yang masih menghadapi keterbatasan sumber daya.

Implikasi manajerial dari temuan ini menekankan bahwa pengelolaan lingkungan kerja harus menjadi prioritas dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan. Para pemimpin perlu memastikan pemeliharaan fasilitas kerja, perencanaan ruang ergonomis, dan penguatan hubungan kerja yang harmonis melalui komunikasi terbuka. Lebih lanjut, evaluasi rutin terhadap lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, diperlukan untuk memastikan lingkungan kerja tetap selaras dengan kebutuhan tenaga kesehatan. Dengan demikian, lingkungan kerja tidak hanya berfungsi sebagai faktor pendukung tetapi juga sebagai komponen strategis dalam menciptakan kinerja optimal dan kualitas layanan yang berkelanjutan di Puskesmas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi, budaya kerja, dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja tenaga kesehatan di BLUD UPTD Puskesmas Mekar Kota Kendari tahun 2025. Oleh karena itu, disarankan agar pimpinan Puskesmas Mekar lebih aktif memberikan arahan, dukungan, apresiasi, serta penghargaan baik formal maupun informal, memperkuat kerja sama dan komunikasi antar tenaga kesehatan, serta melakukan pembenahan fasilitas terutama sanitasi. Tenaga kesehatan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab, komunikasi, kerja sama, dan kedisiplinan guna mendukung pelayanan kesehatan yang profesional dan berkualitas. Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain dan melakukan kajian yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga

kesehatan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih Kami ucapkan atas bantuan dan kerjasama semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penelitian ini. Kepada civitas akademika Kesehatan Masyarakat Universitas Halu Oleo, Petugas Puskesmas Mekar serta rekan-rekan seangkatan program studi S1 Kesehatan Masyarakat Universitas Halu Oleo.

DAFTAR PUSTAKA

- Arfiono, R. D., Hidayat, N., & Israfudi. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Puskesmas di Kota Tarakan. *Jurnal Ekonomika* 45, 9(2), 184–196. <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/ekonomika/article/view/225>
- Atoki, A. M., Dixit, S., Parimoo, D., Atoki, P. L., & Sangal, A. (2024). Impact of Transformational Leadership toward Organization Efficacy in Nigeria Petroleum Company. *International Journal of Religion*, 5(11), 470–485. <https://doi.org/10.61707/2se1xr17>
- BLUD UPTD Puskesmas Mekar Kota Kendari. (2024). Laporan Standar Pelayanan Minimal (SPM) BLUD UPTD Puskesmas Mekar Tahun 2024. Kendari: Puskesmas Mekar.
- Dian, N., & Yanti, D. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Pelayanan Kesehatan di Wilayah Kerja Puskesmas Mekar Kota Kendari Tahun 2020. *Jurnal Kendari Kesehatan Masyarakat*, 2(1), 18–29. <https://journal.uho.ac.id/index.php/jkkm/article/view/1076/472>
- Dinas Kesehatan Kota Kendari. (2025). Profil dan Laporan Kinerja Pelayanan Kesehatan Puskesmas Kota Kendari Tahun 2025. Kendari: Dinas Kesehatan Kota Kendari.
- Gulo, C. C. K. (2023). Hubungan Persepsi Pegawai Tentang Kepemimpinan Perawat Sebagai Kepala Puskesmas Terhadap Kinerja. *PREPOTIF Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(1), 621–628. <https://doi.org/10.31004/prepotif.v7i1.12547>
- Indayani, P., I. I., & Resdiana, E. (2024). Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Giligenting: The Influence Of Work Culture And Work Environment On Employee Performance At Giligenting Health Center. *Prosiding Seminar Nasional Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 1(1), 597–609. <https://ejournalwiraraja.com/index.php/SEMNASFISIP/article/view/3236>
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2014). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat. Jakarta: Kemenkes RI. <https://peraturan.bpk.go.id>
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2019). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat. Jakarta: Kemenkes RI. <https://peraturan.bpk.go.id>
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2025). Laporan Kinerja Direktorat Mutu Sumber Daya Manusia Kesehatan Semester I Tahun 2025. Jakarta: Direktorat Mutu SDM Kemenkes RI. <https://ditjen-sdmk.kemkes.go.id/laporan>
- Lestyoningsih, I. H., & Ula, W. S. D. (2024). Partisipasi Masyarakat dalam Pengabdian Masyarakat untuk Menerapkan Perilaku Hidup Bersih dan Sehat (PHBS) Sebagai Upaya Peningkatan Kesehatan Lingkungan. *Tekso: Jurnal Pengabdian Teknik, Ekonomi Dan Sosial*, 1(1), 27–43. <https://journal.lp3ktk.com/index.php/Tekso/article/view/28>
- Nurhandayani, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja , dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 3(1), 1–5. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v2i1.84>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th ed.)*. Pearson Education.
- Safitri, D. A. (2025). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jambura Journal of Educational*

Management, 6(1), 171–188.

- Safitri, F., Reza, R. T., Herawati, F., & Herdiasnyah, S. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di UPTD Puskesmas Sukaraja. *JETMI*, 1(2).
- Santrock, J. W. (2018). *Life-span Development (17th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RnD*. Alfabeta.
- Sulaeman, E. (2021). *Manajemen Kesehatan Teori dan Praktik di Puskesmas*. Perpustakaan UNS.
- Tombinawa, M., Gobel, L. Van, & Kadir, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Ollot Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 474–485.
- Tunnufus, Z., & Maulana, I. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Mekarsari Kecamatan Rangkasbitung. *Journal of Management Studies*, 9(2), 59–66. <https://repository.latansamashiro.ac.id/27/>
- Wahid, N., Petronela, S., & Patty, J. T. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan (Studi Pada Puskesmas Perawatan Wahai Kecamatan Seram Utara Kabupaten Maluku Tengah). *Jurnal Publicubo*, 8(3), 1963–1971.
- World Health Organization. (2016). *Global Strategy on Human Resources for Health: Workforce 2030*. Geneva: WHO. <https://www.who.int/publications/i/item/9789241511131>
- Wulansari, G., & Wahyono, B. (2022). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Sragen pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 10(1), 6–11.