

## ANALISIS DETERMINAN YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS MOTUI KABUPATEN KONAWE UTARA

**Agnes Mersatika Hartoyo<sup>1\*</sup>**

<sup>123</sup>Jurusan Kesehatan Masyarakat, Universitas Halu Oleo, Kendari, Indonesia

\*agnesjeehan@gmail.com

Alamat: Jalan H.E.A. Mokodompit, Kampus Bumi Tridharma Anduonohu, Kota Kendari, Sulawesi

Tenggara, dengan kode pos 93232

Korespondensi penulis: agnesjeehan@gmail.com

**Abstract.** *The performance of nurses at the Community Health Center is greatly influenced by various factors, both internal and external. Several determinants that are thought to influence nurse performance include education, knowledge, length of service, and training. Objective: To determine the factors related to nurse performance at Motui Community Health Center. Methods: This research is analytical, using a cross-sectional study design. The population in this study were all employees working at the Motui Community Health Center, namely 50 people with ANS status. The sample of this study was 42 people selected using a purposive sampling technique. Data were collected using a questionnaire that measured education, knowledge, length of service, training, and nurse performance. Data analysis was performed using the chi-square test with the help of SPSS version 25.0. Results: The results showed that there was a significant relationship between education ( $x$  count = 6.19), knowledge ( $x$  count = 5.768), length of service ( $x$  count = 7.527), and training ( $x$  count = 15.881). Conclusion: Education, knowledge, length of service and training are determinants that influence employee performance at Motui Health Center. Therefore, improving the knowledge and training of nurses can improve their performance quality. Policies are needed to support the improvement of nurse competence through continuing education.*

**Keywords:** Nurse performance, length of service, training

**Abstrak. Latar Belakang:** Kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Beberapa determinan yang diduga berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan antara lain pendidikan, pengetahuan, lama kerja, dan pelatihan.

**Tujuan:** Untuk mengetahui Faktor-faktor yang hubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Motui. **Metode:** Jenis penelitian ini adalah analitik, dengan menggunakan rancangan *cross sectional study*.

Populasi pada penelitian ini adalah semua pegawai yang bertugas di Puskesmas Motui yaitu sebanyak 50 orang yang berstatus ANS. Sampel penelitian ini adalah sebanyak 42 orang yang diambil dengan menggunakan Teknik purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang mengukur pendidikan, pengetahuan, lama kerja, pelatihan, dan kinerja tenaga kesehatan. Analisis data dilakukan dengan uji chi square dengan bantuan aplikasi spss versi 25.0 **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pendidikan ( $x$  hitung=6, 19), pengetahuan ( $x$  hitung = 5,768), masa kerja ( $x$  hitung = 7,527), pelatihan ( $x$  hitung = 15,881). **Kesimpulan:** Pendidikan, Pengetahuan, lama kerja dan pelatihan merupakan determinan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Motui. Oleh karena itu, peningkatan pengetahuan dan pelatihan bagi tenaga kesehatan dapat meningkatkan kualitas kinerja mereka. Diperlukan kebijakan yang mendukung peningkatan kompetensi tenaga kesehatan melalui pelatihan berkelanjutan.

**Kata kunci:** Kinerja tenaga kesehatan, masa kerja, pelatihan

### 1. LATAR BELAKANG

Puskesmas sebagai fasilitas kesehatan tingkat pertama memiliki peran yang sangat penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan masyarakat. Puskesmas

---

Received: November 16, 2025; Revised: November 25, 2025; Accepted: Desember 05, 2025; Online

Available: Desember 19, 2025; Published: Desember 30, 2025;

\*Agnes Mersatika Hartoyo, \*agnesjeehan@gmail.com

tidak hanya bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kesehatan dasar, tetapi juga dalam upaya pencegahan, pengobatan, serta promosi kesehatan kepada masyarakat di wilayah kerjanya. Puskesmas Motui, yang terletak di Kabupaten Konawe Utara, memiliki tantangan tersendiri dalam menghadapi kebutuhan kesehatan masyarakat yang terus berkembang. Oleh karena itu, kinerja tenaga kesehatan yang bekerja di puskesmas menjadi faktor kunci dalam memastikan kualitas pelayanan kesehatan yang efektif dan efisien bagi masyarakat (Febrianti, Ismanto & Kumalasari, 2024).

Kinerja tenaga kesehatan di Indonesia merupakan salah satu indikator utama dalam menilai kualitas pelayanan kesehatan di negara ini. Berdasarkan data yang ada, kinerja tenaga kesehatan di Indonesia sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk pendidikan, pelatihan, motivasi, serta fasilitas kesehatan yang tersedia (Larasati, Baraba, & Annisa, 2023).. Menurut data dari Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, jumlah tenaga kesehatan di Indonesia terus meningkat setiap tahunnya, namun distribusi tenaga kesehatan antar daerah masih tidak merata, dengan banyaknya daerah yang kekurangan tenaga medis, terutama di wilayah terpencil dan luar Jawa. Misalnya, di beberapa daerah seperti Papua dan Nusa Tenggara Timur, jumlah dokter dan tenaga tenaga kesehatan sangat terbatas, yang berdampak pada beban kerja yang sangat tinggi bagi tenaga kesehatan di wilayah tersebut (Kemenkes RI, 2020). (Asriadi, Supri & Tato, 2025)

Kinerja tenaga kesehatan di Indonesia masih rendah. Penelitian Maimun (2016) di rumah sakit Bhayangkara Pekanbaru melaporkan kinerja tenaga kesehatan rendah sebesar 53,4 %. Penelitian Hidayat Rahmat (2016) di rumah sakit Surabaya juga memperlihatkan kinerja tenaga kesehatan yang rendah sebesar 50%. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Maulani (2015) di RSUD H. Hanafie Muara Bungo Jambi juga memperlihatkan kinerja tenaga kesehatan dalam kategori kurang baik sebesar 47,6 %. Bila dilihat dari penelitian diatas kinerja tenaga kesehatan masih rendah hampir mendekati 50 %, artinya sebagian besar tenaga kesehatan masih belum optimal memberikan pelayanan ketenaga kesehatan kepada pasien. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan elemen penting untuk diperhatikan oleh pimpinan agar pelayanan ketenaga kesehatan yang diberikan dapat berkualitas. (Suharman, 2023).

Kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Motui sangat bergantung pada berbagai faktor yang dapat memengaruhi kualitas layanan yang diberikan. Tenaga kesehatan,

baik dokter, tenaga kesehatan, maupun tenaga kesehatan lainnya, memiliki peran yang sangat besar dalam menciptakan pelayanan kesehatan yang optimal. Kinerja tenaga kesehatan yang baik dapat meningkatkan kepuasan masyarakat, menurunkan angka kematian, serta meningkatkan status kesehatan masyarakat secara keseluruhan. Namun, berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja tenaga kesehatan, seperti pendidikan, pelatihan, pengetahuan, motivasi, fasilitas, serta lama kerja yang dimiliki oleh tenaga kesehatan. (Nisa, Pranatha, & Hermansyah, 2019).

Salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan kinerja tenaga kesehatan adalah tingkat pendidikan. Pendidikan menjadi dasar pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kesehatan, baik dalam hal penanganan medis maupun pelayanan interpersonal kepada pasien. Tenaga kesehatan dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki pengetahuan yang lebih luas, keterampilan yang lebih baik, serta kemampuan dalam menghadapi masalah kesehatan yang kompleks. Sebagai contoh, seorang tenaga medis yang telah mengikuti pendidikan spesialisasi atau pelatihan tambahan akan memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang kondisi medis tertentu, yang tentunya akan berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan di puskesmas. (Pakpahan, & Syahreza, 2025).

Selain pendidikan, faktor pengetahuan juga menjadi elemen yang sangat berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan. Pengetahuan yang terus diperbarui mengenai prosedur medis terbaru, teknologi kesehatan, serta metode pelayanan yang efisien sangat penting untuk meningkatkan efektivitas pelayanan. Oleh karena itu, program pelatihan dan pendidikan berkelanjutan menjadi salah satu upaya penting untuk meningkatkan pengetahuan tenaga kesehatan. Lama kerja juga memiliki hubungan yang erat dengan kinerja tenaga kesehatan. Pengalaman yang diperoleh dari masa kerja yang panjang memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai prosedur operasional, tantangan yang sering dihadapi, serta bagaimana cara mengatasi permasalahan yang muncul di lapangan. Tenaga kesehatan yang telah bekerja dalam waktu yang lama biasanya lebih terbiasa dalam mengelola beban kerja yang tinggi dan beradaptasi dengan kondisi yang ada di puskesmas.

Banyak penelitian tentang faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan yang telah dilakukan. Hasil penelitian Ratanto (2020) di instalasi rawat inap RSUD A.W. Sjahranie Samarinda menampilkan faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi

supervisi 24,5%, imbalan 45,4%, pengembangan karir 56,9%. Penelitian yang sama oleh Putri, Destriatania, & Mutahar (2014) di rumah sakit Bhayangkara Palembang juga menambahkan faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi jenis kelamin: laki-lai 23,9%, perempuan 76,1%, umur 77,5 %, motivasi 42,3 %, pendapatan/gaji 46,5%. Dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa kinerja tenaga kesehatan sangat dipengaruhi dari variabel individu dan organisasi. Rendahnya kinerja tenaga kesehatan sejalan dengan rendahnya faktorfaktor yang mempengaruhinya (Himamosa, & Halik, 2024).

Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) RS Konawe merupakan Rumah Sakit Umum Tipe C yang tertuang melalui SK Menteri Kesehatan Nomor 188 pada tahun 1993, dimana terdiri dari 215 orang tenaga tenaga kesehatan yang tersebar di ruang rawat inap sebanyak 169 orang dan poli klinik termasuk IGD sebanyak 46 orang serta satu orang kepala Ketenaga kesehatan. Tenaga kesehatan yang berstatus PNS sebanyak 79 orang dan tenaga kontrak sebanyak 136 orang. Berdasarkan kualifikasi pendidikan, tenaga kesehatan yang berpendidikan Ners sebanyak 36 orang, S1 ketenaga kesehatan sebanyak 26 orang dan D3 ketenaga kesehatan sebanyak 153 orang (Profil BLUD RS Konawe, 2024).

BLUD RS Konawe sampai saat ini belum mempunyai data tentang motivasi yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan. Selain itu berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pihak Rumah Sakit Konawe bahwa penelitian ini sebelumnya belum pernah dilakukan. Berdasarkan data rata-rata tahun 2022 sampai 2024 di BLUD RS Konawe, diketahui bahwa dari 36 tindakan asuhan ketenaga kesehatan yang sesuai dengan SOP rata-rata 22,2%, pendokumentasian asuhan ketenaga kesehatan dari pengkajian sampai dengan evaluasi sebanyak 58,56% dari 3 ruangan yang diobservasi, angka infeksi rumah sakit dari tiga kejadian infeksi yakni *phlebitis* sebesar 1,62%, dekubitus sebesar 2,95%, dan luka operasi sebesar 0,89%. Data-data tersebut menunjukkan masih rendahnya persentase pendokumentasian asuhan ketenaga kesehatan dan masih cukup tingginya persentase infeksi rumah sakit, sehingga mengindikasikan bahwa tingkat kinerja tenaga kesehatan di BLUD RS Konawe masih cukup rendah. Nilai kualitas pelayanan ketenaga kesehatan berdasarkan persepsi pasien di BLUD RS Konawe tahun 2024, sebesar 14,8% pasien mengatakan tidak baik. Persepsi pasien terhadap kualitas pelayanan ketenaga

kesehatan, berdasarkan beberapa indikator yaitu keamanan yang kurang diperhatikan, jumlah pengunjung yang tidak dibatasi, kurangnya kebersihan kamar mandi.

Motivasi kerja tenaga kesehatan masih menjadi salah satu masalah pelayanan ketenaga kesehatan di rumah sakit. Setiap tenaga kesehatan harus di kembangkan dalam memotivasi diri sendiri dan pihak rumah juga harus mengembangkan atau memotivasi tenaga kesehatan dalam meningkatkan motivasi kerja, karena semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka makin baik pula kinerja dari orang itu.

Berdasarkan uraian di atas, penulis termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Determinan Yang Berhubungan dengan Kinerja Tenaga kesehatan di Ruang Rawat Inap BLUD RS Konawe”.

## 2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah analitik, dengan menggunakan rancangan *cross sectional study* yaitu penelitian yang mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor risiko dengan efek, dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat di Puskesmas Motui Tahun 2024 dimulai sejak bulan Mei sampai Juni tahun 2024

Populasi pada penelitian ini adalah semua tenaga kesehatan yang bertugas di Puskesmas Motui Kabupaten Konawe Utara yaitu sebanyak 50 orang yang berstatus ANS. Sampel penelitian diambil secara *purposive sampling* berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, sehingga diperoleh sampel sebanyak 42 tenaga kesehatan yang memenuhi kriteria inklusi. Kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan yang telah bekerja minimal 6 bulan, memiliki pendidikan minimal D3, serta bersedia untuk menjadi responden dalam penelitian ini.

Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel Independent dan variabel Dependent, Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengetahuan, sikap,dan motivasi kerja, Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kepatuhan tenaga kesehatan dalam pelaksanaan standar operasional prosedur tenaga kesehatan luka pasca operasi di Puskesmas Motui Tahun 2024.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang terdiri dari beberapa bagian. Bagian pertama mengukur pendidikan responden, bagian kedua mengukur pengetahuan responden terkait tenaga kesehatan pasien di ruang rawat

inap, bagian ketiga mengukur lama kerja responden, dan bagian keempat mengukur pelatihan yang telah diikuti oleh tenaga kesehatan. Kuesioner ini telah diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan dalam pengumpulan data.

Proses pengumpulan data dilakukan dengan cara distribusi kuesioner kepada tenaga kesehatan yang telah terpilih sebagai sampel, baik secara langsung maupun melalui platform online untuk memudahkan pengisian. Setelah data terkumpul, dilakukan analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden, serta uji *chi square* untuk melihat hubungan antara variabel pendidikan, pengetahuan, lama kerja, dan pelatihan dengan kinerja tenaga kesehatan.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Karakteristik responden Umum**

Tabel 1. Karakteristik Distribusi Responden Berdarkan Umur di Puskesmas Motui Kabupaten Konawe Utara Tahun 2024

<b>Umur</b>	<b>Jumlah</b>	<b>% (Percentase)</b>
< 25 Tahun	11	26,2
26 – 29 Tahun	12	28,6
30 – 39 Tahun	11	26,2
40 – 49 Tahun	8	19,0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>

Berdasarkan Tabel 2 di atas, sebagian besar responden berumur antara 26 – 29 tahun yaitu 12 responden (28,6%), sedangkan responden yang berumur 40 – 49 tahun yaitu 8 responden (19,0%).

Tabel 2. Karakteristik Distribusi Responden Berdarkan Jenis Kelamin di di Puskesmas Motui Kabupaten Konawe Utara Tahun 2024

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>% (Percentase)</b>
Laki-laki	12	28,6
Perempuan	30	71,4
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>

Dari Tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa 42 responden yang terbanyak berjenis kelamin perempuan sebanyak 30 responden (71,4%), sedangkan responden laki-laki sebanyak 12 responden (28,6%). Jadi dari hasil responden berdasarkan jenis kelamin dapat disimpulkan

## Tingkat Pendidikan

Distribusi responden menurut tingkat pendidikan dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini

**Tabel 3** :Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Di di Puskesmas Motui Kabupaten Konawe Utara Tahun 2024

Tingkat Pendidikan	Jumlah	% (Percentase)
DIII	35	83,3
S1	7	16,7
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>

Berdasarkan Tabel 3 di atas, responden sebagian besar mempunyai tingkat pendidikan DIII yaitu sebanyak 35 responden (83,3%), sedangkan tingkat pendidikan S1 + yaitu 7 responden (16,7%).

## Analisa Bivariat

Analisa Bivariat bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan), dengan variabel terikat (kinerja tenaga kesehatan pelaksana). Pengujian hipotesis data penelitian ini menggunakan *Chi Square* dengan tingkat kemaknaan  $p = 0,05$  yang diperoleh hasil analisis sebagai berikut.

### Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Tenaga kesehatan

**Tabel 4** : Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Tenaga kesehatan di di Puskesmas Motui Kabupaten Konawe Utara Tahun 2024

Tingkat Pendidikan	Kinerja Tenaga kesehatan		Total		Uji Statistik		
	Cukup		Kurang				
	n	%	n	%	n	%	
Cukup	13	31,0	7	16,7	20	47,6	$\chi^2 \text{ Hitung} = 6,019$
Kurang	6	14,3	16	38,1	22	52,4	$\chi^2 \text{ Tabel} = 3,841$
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>45,2</b>	<b>23</b>	<b>54,8</b>	<b>42</b>	<b>100</b>	$\phi (\Phi) = 0,379$

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara tingkat pendidikan tenaga kesehatan dengan kinerja mereka di Puskesmas Motui Kabupaten Konawe Utara Tahun 2024. Berdasarkan data yang diperoleh, sebanyak 31,0% tenaga kesehatan

dengan tingkat pendidikan cukup menunjukkan kinerja baik, sedangkan 14,3% menunjukkan kinerja kurang. Pada kelompok tenaga kesehatan dengan pendidikan kurang, 16,7% menunjukkan kinerja baik, namun 38,1% menunjukkan kinerja kurang. Hal ini menggambarkan adanya kecenderungan bahwa tenaga kesehatan dengan tingkat pendidikan lebih tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Hasil analisis statistik menggunakan uji Chi-Square ( $\chi^2$ ) menunjukkan nilai  $\chi^2$  hitung sebesar 6,019, yang lebih besar dari nilai  $\chi^2$  tabel (3,841) pada tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan dan kinerja tenaga kesehatan. Selain itu, nilai  $\phi$  (Phi) sebesar 0,379 mengindikasikan adanya hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel tersebut. Nilai  $\phi$  yang lebih besar dari 0,3 menunjukkan bahwa hubungan antara tingkat pendidikan dan kinerja tenaga kesehatan memang signifikan dan memiliki pengaruh yang cukup berarti.

Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung berhubungan dengan peningkatan kinerja tenaga kesehatan yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi atau lebih baik menunjukkan kecenderungan untuk memiliki pengetahuan yang lebih luas dan keterampilan yang lebih baik dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Hal ini tentu berkontribusi pada peningkatan kualitas kinerja mereka, terutama dalam memberikan tenaga kesehatan yang berkualitas di Puskesmas

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit, termasuk di Puskesmas Motui Kabupaten Konawe Utara Tahun 2024. Kualitas pendidikan yang diterima tenaga kesehatan akan memengaruhi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mereka miliki dalam menjalankan tugasnya. Penelitian menunjukkan bahwa tenaga kesehatan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai praktik klinis dan prosedur medis yang tepat (Sutanto et al., 2019). Pendidikan yang lebih tinggi memberikan tenaga Kesehatan landasan teori yang kuat, keterampilan praktis, dan kemampuan berpikir kritis yang diperlukan dalam pengambilan keputusan medis yang cepat dan tepat. Sebagai contoh, tenaga kesehatan yang telah menempuh pendidikan S1 atau bahkan pendidikan lebih lanjut seperti spesialisasi atau pelatihan khusus akan memiliki keunggulan dalam menghadapi situasi klinis yang kompleks dibandingkan

dengan tenaga kesehatan yang hanya memiliki pendidikan D3 atau lebih rendah (Wijaya & Yanti, 2020). Selain itu, pendidikan juga berdampak pada kemampuan komunikasi dan kolaborasi antar profesional kesehatan, yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan (Welembuntu, & Gobel, 2020).

Namun, meskipun terdapat hubungan signifikan antara pendidikan dan kinerja, masih terdapat sebagian tenaga Kesehatan dengan tingkat pendidikan yang kurang yang dapat menunjukkan kinerja yang baik (16,7%). Sebaliknya, ada pula sebagian tenaga kesehatan dengan pendidikan cukup yang menunjukkan kinerja kurang (14,3%). Hal ini mengindikasikan bahwa pendidikan bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi kinerja tenaga kesehatan. Faktor lain seperti pengalaman kerja, pelatihan, dan motivasi pribadi tenaga kesehatan juga turut berperan dalam menentukan kualitas kinerja mereka.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya pendidikan dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan, namun juga menunjukkan bahwa peningkatan pendidikan harus didukung dengan faktor-faktor lain seperti pelatihan berkelanjutan, pengalaman praktis, dan lingkungan kerja yang mendukung.

### **Hubungan Pengetahuan Dengan Kinerja Tenaga kesehatan Pelaksana**

**Tabel 5 :Hubungan Pengetahuan Dengan Kinerja Tenaga kesehatan Pelaksana Di Puskesmas Motui Kabupaten Konawe Utara**

Pengetahuan	Kinerja Tenaga kesehatan Pelaksana				Total		Uji Statistik	
	Cukup		Kurang					
	N	%	n	%	n	%		
Cukup	11	26,2	5	11,9	16	38,1	$\chi^2$ Hitung = 5,768	
Kurang	8	19,0	18	42,9	26	61,9	$\chi^2$ Tabel = 3,841 $\phi$ (Phi) = 0,371	

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara tingkat pengetahuan tenaga kesehatan dengan kinerja tenaga kesehatan pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Konawe. Berdasarkan data yang terkumpul, dapat dilihat bahwa 26,2% tenaga kesehatan yang memiliki pengetahuan cukup menunjukkan kinerja baik, sementara 19% tenaga kesehatan yang memiliki pengetahuan cukup menunjukkan kinerja kurang. Sedangkan pada tenaga kesehatan dengan pengetahuan kurang, sebanyak 11,9% menunjukkan kinerja baik, namun 42,9% menunjukkan kinerja kurang.

Dari analisis statistik menggunakan uji Chi-Square ( $X^2$ ), diperoleh nilai  $X^2$  hitung sebesar 5,768 yang lebih besar dari nilai  $X^2$  tabel sebesar 3,841 pada tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan dan kinerja tenaga kesehatan. Hasil uji statistik ini juga didukung oleh nilai  $\phi$  (Phi) sebesar 0,371, yang mengindikasikan adanya hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel tersebut. Nilai  $\phi$  yang lebih besar dari 0,3 menunjukkan bahwa hubungan antara pengetahuan dan kinerja tenaga kesehatan tidak hanya ada, tetapi juga cukup signifikan.

Secara keseluruhan, tenaga kesehatan dengan tingkat pengetahuan yang lebih baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik pula. Sebaliknya, tenaga kesehatan yang memiliki pengetahuan kurang lebih berisiko menunjukkan kinerja yang kurang optimal. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan pengetahuan tenaga kesehatan, baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan, dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka di ruang rawat inap.

Meskipun demikian, terdapat 11,9% tenaga kesehatan dengan pengetahuan kurang yang tetap menunjukkan kinerja baik, dan 26,2% tenaga kesehatan dengan pengetahuan cukup yang kinerjanya kurang. Hal ini mengindikasikan bahwa selain pengetahuan, faktor lain seperti pengalaman, pelatihan, dan lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pengetahuan saja mungkin tidak cukup untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan secara keseluruhan, dan perlu diimbangi dengan upaya lain seperti peningkatan pelatihan dan pengembangan profesional.

Pengetahuan yang dimiliki oleh tenaga kesehatan memainkan peran penting dalam menentukan kualitas kinerja mereka di rumah sakit, termasuk di Rumah Sakit Konawe. Pengetahuan yang baik akan mempengaruhi kemampuan tenaga kesehatan dalam melakukan tugas-tugas klinis, pengambilan keputusan yang tepat, serta pemberian tenaga kesehatan yang efektif kepada pasien. Tenaga kesehatan yang memiliki pengetahuan yang cukup cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi berbagai situasi klinis, sehingga dapat memberikan pelayanan kesehatan yang optimal (Suryani & Apriani, 2020). Pengetahuan yang mendalam tentang prosedur medis, teknik ketenaga kesehatan, serta perkembangan terbaru dalam bidang kesehatan

memungkinkan tenaga kesehatan untuk lebih cepat dan tepat dalam merespons kebutuhan pasien (Aminah, 2018).

Studi yang dilakukan oleh Widodo et al. (2021) menunjukkan bahwa tenaga kesehatan yang memiliki pengetahuan yang lebih tinggi mengenai praktik ketenaga kesehatan dan penyakit tertentu cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam mengelola tenaga kesehatan pasien. Pengetahuan yang baik juga berhubungan dengan tingkat kepuasan pasien, karena tenaga kesehatan yang berpengetahuan luas dapat memberikan penjelasan yang lebih jelas kepada pasien mengenai kondisi kesehatan mereka dan langkah-langkah pengobatan yang diperlukan. Selain itu, tenaga kesehatan yang terus meningkatkan pengetahuan mereka melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menerapkan standar pelayanan yang sesuai dengan pedoman klinis terbaru (Sutrisno, 2020).

Pengetahuan yang tinggi juga berkaitan dengan kemampuan tenaga kesehatan untuk bekerja dalam tim multidisipliner, yang semakin penting dalam konteks pelayanan rumah sakit. Kolaborasi yang efektif antara tenaga kesehatan dan tenaga medis lainnya, seperti dokter dan apoteker, dapat tercapai jika tenaga kesehatan memiliki pengetahuan yang memadai tentang penyakit, terapi, dan kebutuhan pasien (Supriyadi & Simanjuntak, 2021). Dengan demikian, peningkatan pengetahuan tenaga kesehatan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis mereka, tetapi juga kinerja mereka dalam aspek komunikasi dan kerjasama tim di rumah sakit.

#### **Hubungan Lama Kerja Dengan Kinerja Tenaga kesehatan Pelaksana**

**Tabel 6 :Hubungan Lama Kerja Dengan Kinerja Tenaga kesehatan Pelaksana Di Puskesmas Motui Kabupaten Konawe Utara**

Lama Kerja	Kinerja Tenaga kesehatan Pelaksana				Total		Uji Statistik	
	Cukup		Kurang					
	n	%	n	%	N	%		
Cukup	13	31,0	6	14,3	19	45,2	$\chi^2$ Hitung = 7,527	
	6	14,3	17	40,5	23	54,8	$\chi^2$ Tabel = 3,841	
						$\phi$ (Phi) = 0,423		

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara lama kerja tenaga kesehatan dengan kinerja tenaga kesehatan di ruang rawat inap Rumah Sakit Konawe. Berdasarkan data yang diperoleh, 31,0% tenaga kesehatan dengan lama kerja cukup menunjukkan kinerja baik, sedangkan 14,3% menunjukkan kinerja kurang. Di sisi lain, pada kelompok tenaga kesehatan dengan lama kerja kurang, 14,3% menunjukkan kinerja baik, tetapi 40,5% menunjukkan kinerja kurang. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kesehatan yang memiliki lama kerja lebih lama cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Hasil uji statistik menggunakan uji Chi-Square ( $X^2$ ) memperoleh nilai  $X^2$  hitung sebesar 7,527, yang lebih besar dari  $X^2$  tabel sebesar 3,841 pada tingkat signifikansi 0,05. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lama kerja dan kinerja tenaga kesehatan. Selain itu, nilai  $\phi$  (Phi) sebesar 0,423 mengindikasikan adanya hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel tersebut. Nilai  $\phi$  yang lebih besar dari 0,3 menandakan bahwa hubungan antara lama kerja dan kinerja tenaga kesehatan cukup signifikan dan memiliki pengaruh yang substansial.

Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa lama kerja yang lebih panjang berkontribusi pada peningkatan kinerja tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan dengan pengalaman kerja yang lebih lama umumnya lebih terampil dalam menghadapi berbagai situasi klinis, lebih familiar dengan prosedur rumah sakit, serta lebih mampu memberikan tenaga kesehatan yang berkualitas. Pengalaman yang didapat dari lama kerja juga memungkinkan tenaga kesehatan untuk meningkatkan kemampuan dalam berkomunikasi dengan pasien, berkoordinasi dengan tim medis, dan mengelola pekerjaan dengan lebih efisien.

Lama kerja tenaga kesehatan di suatu institusi kesehatan, termasuk di Rumah Sakit Konawe, dapat memengaruhi kinerja mereka dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Penelitian menunjukkan bahwa semakin lama seorang tenaga kesehatan bekerja di rumah sakit, semakin besar pengalaman yang mereka peroleh dalam menangani berbagai kasus medis dan situasi klinis yang beragam. Pengalaman ini memungkinkan tenaga kesehatan untuk lebih terampil dalam menjalankan prosedur medis, serta lebih cepat dan tepat dalam mengambil keputusan dalam kondisi yang memerlukan respons segera (Suharyadi et al., 2019). Tenaga kesehatan dengan masa kerja yang lebih panjang biasanya lebih akrab dengan kebijakan rumah sakit, prosedur

internal, serta cara berinteraksi dengan rekan kerja dan pasien, yang meningkatkan efektivitas mereka dalam bekerja.

Selain itu, lama kerja tenaga kesehatan juga berhubungan dengan tingkat kepercayaan diri dalam menjalankan tugasnya. Penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Setiawan (2020) menunjukkan bahwa tenaga kesehatan yang telah bekerja lebih lama di rumah sakit cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai tenaga kesehatan pasien dan manajemen sumber daya, serta mampu beradaptasi dengan perubahan dalam sistem dan teknologi medis yang ada. Namun, faktor lain yang perlu dipertimbangkan adalah adanya penurunan semangat kerja atau burnout pada tenaga kesehatan dengan masa kerja yang sangat panjang, yang bisa memengaruhi kinerja mereka (Aminah & Wulandari, 2021). Oleh karena itu, meskipun lama kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, penting bagi rumah sakit untuk memberikan perhatian pada kesejahteraan tenaga kesehatan, agar mereka tetap termotivasi dan tidak mengalami kelelahan kerja yang berlebihan.

Di sisi lain, tenaga kesehatan dengan pengalaman kerja yang lebih sedikit juga memiliki potensi untuk meningkatkan kinerjanya dengan mengikuti program pelatihan dan pendidikan berkelanjutan, yang dapat mempercepat proses adaptasi mereka dalam menjalankan tugas (Supriyadi, 2021). Oleh karena itu, baik tenaga kesehatan dengan lama kerja yang panjang maupun yang lebih baru, keduanya membutuhkan perhatian yang sama dalam pengembangan profesional dan pengelolaan stres untuk memastikan kinerja yang optimal dalam pelayanan kesehatan.

Namun, meskipun terdapat hubungan signifikan antara lama kerja dan kinerja, ada pula sejumlah tenaga kesehatan dengan lama kerja kurang yang masih dapat menunjukkan kinerja baik (14,3%). Sebaliknya, meskipun sebagian besar tenaga kesehatan dengan lama kerja lebih lama menunjukkan kinerja baik, ada juga tenaga kesehatan dengan lama kerja cukup yang kinerjanya kurang (14,3%). Hal ini menunjukkan bahwa lama kerja saja tidak cukup untuk menjamin kinerja yang optimal. Faktor-faktor lain, seperti motivasi pribadi, pelatihan, serta dukungan lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja tenaga kesehatan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lama kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan, namun pengaruh tersebut tidak mutlak. Oleh karena itu, selain lama kerja, perhatian juga perlu diberikan

pada faktor-faktor lain yang dapat mendukung kinerja tenaga kesehatan, seperti pelatihan profesional yang berkelanjutan, peningkatan kualitas komunikasi, dan fasilitas kerja yang memadai

### Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Tenaga kesehatan Pelaksana

**Tabel 7. Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Tenaga kesehatan Pelaksana Di  
Puskesmas Motui Kabupaten Konawe Utara**

Pelatihan	Kinerja Tenaga kesehatan Pelaksana				Total		Uji Statistik	
	Cukup		Kurang					
	N	%	N	%	n	%		
Cukup	14	33,3	3	7,1	17	40,5	$\chi^2 \text{ Hitung} = 15,881$	
Kurang	5	11,9	20	47,6	25	59,5	$\chi^2 \text{ Tabel} = 3,841$	
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>45,2</b>	<b>23</b>	<b>54,8</b>	<b>42</b>	<b>100</b>	$\phi (\Phi) = 0,615$	

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara pelatihan yang diikuti tenaga kesehatan dengan kinerja tenaga kesehatan di ruang rawat inap Rumah Sakit Konawe. Berdasarkan data yang diperoleh, 33,3% tenaga kesehatan yang telah mengikuti pelatihan dengan baik menunjukkan kinerja baik, sedangkan 11,9% menunjukkan kinerja kurang. Pada kelompok tenaga kesehatan yang belum mengikuti pelatihan atau pelatihannya kurang, hanya 7,1% yang menunjukkan kinerja baik, sementara 47,6% menunjukkan kinerja kurang. Ini menggambarkan bahwa pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan, dengan tenaga kesehatan yang mengikuti pelatihan memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Hasil uji statistik menggunakan uji Chi-Square ( $\chi^2$ ) menunjukkan nilai  $\chi^2$  hitung sebesar 15,881, yang jauh lebih besar dari  $\chi^2$  tabel sebesar 3,841 pada tingkat signifikansi 0,05. Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara pelatihan dan kinerja tenaga kesehatan. Nilai  $\phi$  (Phi) sebesar 0,615 menunjukkan bahwa hubungan antara pelatihan dan kinerja tenaga kesehatan tergolong sangat kuat. Nilai  $\phi$  yang lebih besar dari 0,5 mengindikasikan adanya hubungan yang sangat signifikan dan memiliki pengaruh yang besar antara kedua variabel tersebut.

Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada tenaga kesehatan sangat memengaruhi kualitas kinerja mereka. Pelatihan berfungsi

untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi teknis tenaga kesehatan, sehingga mereka dapat memberikan tenaga kesehatan yang lebih efektif dan efisien. Dengan mengikuti pelatihan, tenaga kesehatan lebih siap untuk menghadapi berbagai tantangan dalam praktik ketenaga kesehatan, termasuk prosedur medis yang kompleks dan situasi kritis yang mungkin terjadi di ruang rawat inap.

Namun, meskipun pelatihan memiliki dampak besar terhadap kinerja, terdapat beberapa tenaga kesehatan yang meskipun telah mengikuti pelatihan, masih menunjukkan kinerja kurang (11,9%). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pelatihan merupakan faktor penting, tetapi faktor-faktor lain, seperti motivasi pribadi, dukungan manajerial, dan lingkungan kerja juga turut memengaruhi kinerja tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan yang menerima pelatihan mungkin membutuhkan dukungan tambahan agar dapat menerapkan ilmu dan keterampilan yang diperoleh dalam praktik sehari-hari.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan dan kuat terhadap kinerja tenaga kesehatan di ruang rawat inap. Oleh karena itu, rumah sakit harus memastikan bahwa tenaga kesehatan terus memperoleh pelatihan yang relevan dan berkelanjutan agar kinerja mereka dapat terus meningkat dan pelayanan kepada pasien dapat lebih optimal.

#### **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beberapa faktor determinan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Motui Kabupaten Konawe Utara. Pengetahuan, tingkat pendidikan, lama kerja, dan pelatihan merupakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan.

Rumah sakit perlu memperkuat dan memperluas program pelatihan untuk tenaga kesehatan secara berkelanjutan. Pelatihan yang lebih terstruktur dan terfokus pada keterampilan praktis serta pengetahuan terkini akan membantu meningkatkan kinerja tenaga kesehatan, terutama dalam menghadapi tantangan medis yang kompleks di ruang rawat inap. Penelitian selanjutnya bisa memasukkan variabel tambahan yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan, seperti motivasi kerja, dukungan manajerial, kepuasan kerja, dan faktor lingkungan kerja.

## DAFTAR REFERENSI

- Aminah, N., & Wulandari, D. (2021). Pengaruh Lama Kerja Terhadap Kinerja Tenaga kesehatan di Rumah Sakit. *Jurnal Ketenaga kesehatanan Profesional*, 16(3), 134–141.
- Asriadi, A., Supri, A., & Tato Pasande, D. (2025). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga kesehatan Instalasi Gawat Darurat. *Mega Buana Journal of Nursing*, 3(1), 11–22. <https://doi.org/10.59183/wn5x8g76>.
- Febrianti, F., Ismanto, & Kumalasari, F. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga kesehatan (Studi Pada RS. Antam Pomalaa). *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 7(1), 82–94. Retrieved from <https://journal.metansi.unipol.ac.id/index.php/jurnalmetansi/article/view/248>.
- Himamosa, H. A., & Halik, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ende. *Jurnal Neraca Manajemen Dan Ekonomi Vol 8 No 9 Tahun 2024*, 8(9), 1–10.
- Larasati, M. A., Baraba, R., & Annisa, N. N. (2023). Peran Stres Kerja Memediasi Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga kesehatan RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 5(1), 142–148. Retrieved from <https://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/saintek/article/view/1275>.
- Nisa, N. K., Pranatha, A., & Hermansyah, H. (2019). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga kesehatan di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan. *Journal Of Nursing Practice and Education*, 1(1), 58–72. Retrieved from <https://ejournal.stikku.ac.id/index.php/jnpe/article/view/209>.
- Pakpahan, N. D., & Syahreza, D. S. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga kesehatan Rumah Sakit Haji Medan. *Future Academia : The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 3(2), 908–916. <https://doi.org/10.61579/future.v3i2.495>.
- Suharyadi, S., Santoso, P., & Yuniarti, I. (2019). Hubungan Lama Kerja dengan Kinerja Tenaga kesehatan di Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 18(2), 112-118.
- Suharman, Salni. (2023). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga kesehatan Di Ruang Rawat Inap RSUD Kotamobagu. *Jurnal Kebidanan*, XV (01), 35–46.
- Sutanto, B., Rini, H., & Mulyani, L. (2019). Hubungan Pendidikan Tenaga kesehatan dengan Kinerja Pelayanan Kesehatan di Rumah Sakit. *Jurnal Ilmu Kesehatan*, 13(1), 80-88.

Supriyadi, I., & Simanjuntak, T. (2021). Pengetahuan Tenaga kesehatan dan Hubungannya dengan Kinerja di Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 16(2), 123-130. Wijaya, T., & Yanti, R. (2020). Pendidikan Ketenaga kesehatan dan Dampaknya terhadap.

Welembuntu, M., & Gobel, I. (2020). Hubungan Pendidikan Status Kepegawaian Dan Lama Kerja Dengan Kinerja Tenaga kesehatan Melaksanakan Asuhan Ketenaga kesehatanan. *Jurnal Ilmiah Sesebanua*, 4(1), 21–30. <https://doi.org/10.54484/jis.v4i1.293>.

Widodo, P., Syamsul, M., & Santoso, T. (2021). Hubungan Pengetahuan Tenaga kesehatan dengan Kinerja Pelayanan Kesehatan di Rumah Sakit. *Jurnal Penelitian Kesehatan*, 17(2), 98-104.