



THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, MOTIVATION, DISCIPLINE, AND WORK EXPERIENCE ON THE PERFORMANCE OF HEALTHCARE WORKERS AT THE WUNA PUBLIC HEALTH CENTER

FAKTOR KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS WUNA

Sri Rahayuningsi Apu ¹⁾; Irma ²⁾; Agnes Mersatika Hartoyo ³⁾

¹⁾ srirahayuningsiapu@gmail.com, Universitas Halu Oleo

²⁾ irmankedtrop15@gmail.com, Universitas Halu Oleo

³⁾ agnesjeehan@gmail.com, Universitas Halu Oleo

Abstract

Healthcare worker shortages represent a serious global issue. In Indonesia, the provision of healthcare services in underdeveloped, remote, and border areas remains suboptimal, ultimately affecting the performance achievements of primary care. This study aims to determine the relationship between leadership, motivation, work discipline, and work experience with the performance of healthcare workers. This was a quantitative study with a cross-sectional approach, conducted at the Wuna Public Health Center, Barangka District, West Muna Regency, Southeast Sulawesi Province, in 2025. The study sample consisted of 53 healthcare workers selected using a total sampling technique. Bivariate data analysis was performed using the Chi-Square test. The results showed a significant relationship between leadership ($p = 0.041$), work discipline ($p = 0.000$), and work experience ($p = 0.023$) with the performance of healthcare workers. However, the motivation variable did not show a significant relationship ($p = 0.500$) with performance. In conclusion, leadership, work discipline, and work experience are critical determinants of healthcare worker performance at the Wuna Public Health Center, whereas motivation has no direct correlation. The public health center management is recommended to maintain strict discipline and facilitate regular training programs to support the competence enhancement of healthcare workers with minimal work experience.

Keywords: Leadership; Motivation; Work Discipline; Work Experience; Worker Performance

Abstrak

Kekurangan tenaga kesehatan merupakan masalah global yang serius. Di Indonesia, pemenuhan layanan di daerah tertinggal, terpencil, dan perbatasan masih belum optimal, sehingga memengaruhi capaian kinerja pelayanan primer. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja dengan kinerja tenaga kesehatan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*, dilaksanakan di Puskesmas Wuna, Kecamatan Barangka, Kabupaten Muna Barat, Provinsi Sulawesi Tenggara pada tahun 2025. Sampel penelitian berjumlah 53 tenaga kesehatan yang diambil menggunakan teknik *total sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan uji *Chi-Square*. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan ($p = 0,041$), disiplin kerja ($p = 0,000$), dan pengalaman kerja ($p = 0,023$) dengan kinerja tenaga kesehatan. Namun, variabel motivasi tidak menunjukkan hubungan yang signifikan ($p = 0,500$) dengan kinerja. Kesimpulannya, faktor kepemimpinan, disiplin kerja, dan pengalaman kerja menjadi determinan penting terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wuna, sedangkan motivasi tidak memiliki keterkaitan langsung. Pihak manajemen puskesmas disarankan untuk mempertahankan ketegasan disiplin serta memfasilitasi program pelatihan berkala guna mendukung peningkatan kompetensi tenaga kesehatan yang minim pengalaman kerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kepemimpinan; Kinerja; Motivasi; Pengalaman Kerja

PENDAHULUAN

Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan tingkat dasar yang memiliki peran penting sebagai garda terdepan dalam sistem kesehatan di Indonesia. Sebagai penggerak pembangunan kesehatan nasional, Puskesmas sangat mengandalkan tenaga kesehatan sebagai elemen kunci pelayanan. Sumber daya manusia (SDM) kesehatan memegang peranan krusial



dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, sehingga pengembangan dan pemberdayaan nakes menjadi program prioritas yang dilaksanakan secara berkelanjutan (Aditiya et al., 2024; Masnah et al., 2020). Tenaga kesehatan berkontribusi hingga 80% dalam mendukung keberhasilan pembangunan kesehatan. Namun, pemenuhan kebutuhan tenaga kesehatan di seluruh wilayah Indonesia belum optimal, terutama di daerah tertinggal, terpencil, dan perbatasan (Kemenkes, 2019). Kondisi ini sejalan dengan prediksi World Health Organization (WHO) terkait ancaman kekurangan sekitar 10 juta tenaga kesehatan secara global pada tahun 2030 (Bludau, 2024).

Secara nasional, jumlah tenaga kesehatan pada tahun 2023 mencapai 1.499.959 orang, yang didominasi oleh perawat dan bidan (Badan Pusat Statistik, 2024). Di Provinsi Sulawesi Tenggara, jumlah tenaga kesehatan di Puskesmas tercatat sebanyak 15.090 orang. Kendati secara kuantitas mengalami peningkatan, distribusi berdasarkan jenis profesi dan kualifikasi belum merata. Ketidaksesuaian penempatan serta beban tugas administrasi yang tinggi membuat peran klinis tenaga kesehatan tidak berjalan optimal, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya capaian kinerja (Dinas Kesehatan, 2023; Masyitah et al., 2022). Fenomena rendahnya capaian kinerja ini terpotret jelas di Puskesmas Wuna, Kabupaten Muna Barat. Berdasarkan data Standar Pelayanan Minimal (SPM) tahun 2023, sebanyak 50% dari 12 indikator pelayanan di Puskesmas Wuna belum mencapai target. Indikator pelayanan pada usia produktif baru mencapai 14%, pelayanan penderita hipertensi 15%, pelayanan penderita Diabetes Melitus 27%, pelayanan orang terduga Tuberkulosis 49%, dan pelayanan orang dengan risiko terinfeksi HIV sebesar 53%.

Menurut Gibson (dalam Abdillah, 2011 seperti dikutip dalam Saputri & Andayani, 2018), kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja individu di dalamnya. Kinerja tenaga kesehatan itu sendiri merupakan orientasi multidimensi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, di antaranya adalah kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja. Kepemimpinan kepala puskesmas yang efektif diperlukan untuk mengarahkan dan mengawasi tenaga kesehatan di tengah keterbatasan wilayah. Selain itu, motivasi dan disiplin kerja yang tinggi menjadi motor penggerak utama agar tenaga kesehatan tetap patuh pada standar prosedur operasional pelayanan, meskipun dihadapkan pada kendala sarana prasarana seperti keterbatasan perangkat IT dan jaringan internet. Faktor pengalaman kerja juga menjadi determinan penting, mengingat kesesuaian masa kerja dan keahlian klinis tenaga kesehatan sangat menentukan kecepatan dan ketepatan pemberian layanan kesehatan kepada pasien (Saputri & Andayani, 2018).

Meskipun beberapa penelitian terdahulu telah membahas kinerja tenaga kesehatan, kajian yang mengintegrasikan faktor kepemimpinan organisasi bersama karakteristik individu seperti motivasi, disiplin, dan pengalaman kerja di wilayah pelayanan primer Kabupaten Muna Barat masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan sebagai landasan evaluasi manajemen SDM. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wuna, Kabupaten Muna Barat tahun 2025.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain *cross-sectional* (Sugiyono, 2019). Lokasi penelitian bertempat di Puskesmas Wuna, Kecamatan Barangka, Kabupaten Muna Barat, Provinsi Sulawesi Tenggara. Proses pengambilan data di lapangan dilaksanakan pada bulan Februari sampai Maret tahun 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga kesehatan di Puskesmas Wuna yang berjumlah 53 orang. Karena jumlah populasinya sedikit, pengambilan sampel dilakukan secara total *sampling*, sehingga seluruh tenaga kesehatan tersebut dijadikan sampel dalam penelitian



ini ($n = 53$ orang).

Variabel independen (bebas) yang diteliti yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengalaman kerja. Sedangkan variabel dependen (terikat) adalah kinerja tenaga kesehatan. Data primer dikumpulkan secara langsung dengan menyebarkan kuesioner lewat *Google Form* kepada para responden di Puskesmas Wuna.

Setelah data terkumpul, analisis dilakukan dengan dua tahap yaitu univariat dan bivariat. Analisis univariat untuk melihat distribusi frekuensi karakteristik responden dan variabel penelitian. Untuk analisis bivariat, peneliti menggunakan uji statistik *Chi-Square* ($\alpha = 0,05$) guna mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan kinerja tenaga kesehatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis univariat dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh gambaran distribusi frekuensi dan persentase dari masing-masing variabel yang diteliti. Data hasil analisis terhadap 53 responden disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian di Puskesmas Wuna ($n = 53$)

No	Variabel Penelitian	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
1.	Kepemimpinan	Kurang	9	17,0
		Baik	44	83,0
2.	Motivasi	Kurang	14	26,4
		Baik	39	73,6
3.	Disiplin Kerja	Kurang	14	26,4
		Baik	39	73,6
4.	Pengalaman Kerja	Kurang	13	24,5
		Baik	40	75,5
5.	Kinerja	Kurang	17	32,1
		Baik	36	67,9

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 1, secara umum seluruh variabel penelitian di Puskesmas Wuna sudah berada pada kategori yang baik. Pada variabel kepemimpinan, sebagian besar responden menilai kepemimpinan kepala puskesmas sudah berjalan dengan baik, yaitu mencapai 44 orang (83,0%). Untuk variabel motivasi kerja dan disiplin kerja, kedua variabel ini menunjukkan sebaran angka yang identik, di mana mayoritas tenaga kesehatan memiliki motivasi serta tingkat disiplin dalam kategori baik masing-masing sebesar 39 orang (73,6%).

Selanjutnya, dari aspek kapasitas individu, sebanyak 40 responden (75,5%) dinilai telah memiliki pengalaman kerja dalam kategori baik dalam menjalankan fungsi pelayanan. Kondisi-kondisi positif tersebut selaras dengan variabel dependen dalam penelitian ini, di mana capaian kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wuna didominasi oleh kategori baik, yaitu sebanyak 36 responden (67,9%). Meskipun demikian, masih terdapat sekitar 17 responden (32,1%) yang memiliki capaian kinerja dalam kategori kurang, yang memerlukan analisis lebih lanjut melalui uji hubungan bivariat.

Analisis Bivariat

Analisis bivariat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara masing-masing variabel independen (kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja) dengan variabel dependen (kinerja tenaga kesehatan) di Puskesmas Wuna. Uji statistik yang digunakan adalah *Chi-Square* dengan melihat nilai *Continuity Correction* karena terdapat sel dengan *expected count* kurang dari 5 pada tabel kontingensi 2×2 . Hasil analisis bivariat secara lengkap dirangkum dalam Tabel 2.



Tabel 2. Analisis Bivariat hubungan Variabel Independen dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Wuna (n = 53)

Variabel Independen	Kinerja				Total		p-value
	Kurang		Baik		N		
	n	%	n	%			
Kepemimpinan							
Kurang	6	66,73	33,39	100,0	0,041		
Baik	11	25,033	75,044	100,0			
Motivasi							
Kurang	6	42,98	57,114	100,0	0,500		
Baik	11	28,228	71,839	100,0			
Disiplin Kerja							
Kurang	11	78,63	21,414	100,0	0,000		
Baik	6	15,4	3384,6	39	100,0		
Pengalaman Kerja							
Kurang	8	61,5	538,5	13	100,0	0,023	
Baik	9	22,5	3177,5	40	100,0		

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji statistik untuk masing-masing variabel dapat dijabarkan sebagai berikut:

Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja: Dari 9 responden yang menilai kepemimpinan kurang, mayoritas memiliki kinerja kurang yaitu sebanyak 6 orang (66,7%). Sebaliknya, dari 44 responden dengan kepemimpinan baik, sebagian besar memiliki kinerja baik yaitu sebanyak 33 orang (75,0%). Hasil uji *Chi-Square* menunjukkan nilai $p = 0,041$ ($p < 0,05$), yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja tenaga kesehatan.

Hubungan Motivasi dengan Kinerja: Dari 14 responden dengan motivasi kurang, sebagian besar justru memiliki kinerja baik yaitu sebanyak 8 orang (57,1%). Sementara itu, dari 39 responden dengan motivasi baik, mayoritas juga memiliki kinerja baik yaitu sebanyak 28 orang (71,8%). Hasil analisis statistik menunjukkan nilai $p = 0,500$ ($p > 0,05$), sehingga disimpulkan tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan.

Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja: Tenaga kesehatan dengan disiplin kurang mayoritas menunjukkan kinerja kurang, yaitu sebanyak 11 orang (78,6%). Sementara itu, tenaga kesehatan dengan disiplin baik sebagian besar memiliki kinerja yang baik pula, yaitu sebanyak 33 orang (84,6%). Uji statistik memperoleh nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$), yang menandakan adanya hubungan yang sangat signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja tenaga kesehatan.

Hubungan Pengalaman Kerja dengan Kinerja: Pada kelompok dengan pengalaman kerja kurang, sebanyak 8 orang (61,5%) memiliki kinerja kurang. Sedangkan pada kelompok dengan pengalaman kerja baik, mayoritas memiliki kinerja baik yaitu sebanyak 31 orang (77,5%). Nilai uji statistik menunjukkan $p = 0,023$ ($p < 0,05$), yang membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengalaman kerja dengan kinerja tenaga kesehatan.

Pembahasan

Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Hasil analisis bivariat menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wuna ($p = 0,041$), yang berarti



gaya kepemimpinan yang efektif secara nyata mampu mendorong peningkatan kinerja staf. Kondisi objektif di lapangan mengindikasikan bahwa kepemimpinan kepala puskesmas sudah berjalan dengan baik. Para tenaga kesehatan menganggap pemimpin mampu memberikan arahan, petunjuk, dan bimbingan yang jelas, sehingga seluruh staf dapat menjalankan tugas secara terarah demi mengoptimalkan pelayanan. Secara teoritis, seorang pemimpin memiliki peran krusial sebagai pusat penggerak perubahan, pengambil keputusan, dan penghubung antara visi organisasi dengan tindakan nyata anggota tim (Pramudyo, 2022). Kemampuan pimpinan dalam memecahkan masalah, mengambil keputusan yang tepat, serta mengatur operasional harian seperti jadwal kerja secara efisien terbukti sukses menciptakan lingkungan kerja yang sangat mendukung di puskesmas.

Temuan penelitian ini sejalan dengan studi oleh Zaitun et al. (2025) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh yang nyata terhadap proses kegiatan organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan puskesmas. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Pratama et al. (2023) yang menyatakan bahwa pemimpin yang baik harus mampu memengaruhi orang lain secara positif, membangun kepercayaan, serta memahami motivasi anggota timnya. Dengan demikian, keberhasilan Puskesmas Wuna dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang bermutu sangat ditentukan oleh efektivitas kualitas kepemimpinan manajerial yang diterapkan oleh kepala puskesmas.

Hubungan Motivasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang tidak signifikan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wuna ($p = 0,500$). Secara deskriptif, mayoritas responden sebenarnya menilai tingkat motivasi mereka berada dalam kategori baik. Hal ini berkaitan dengan terpenuhinya kebutuhan fisiologis berupa penghasilan yang dianggap layak karena sebagian besar pegawai berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), serta terpenuhinya kebutuhan sosial melalui hubungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja. Secara konseptual, motivasi dipahami sebagai dorongan dalam diri individu untuk melakukan aktivitas tertentu demi mencapai tujuan organisasi (Qamariyah & Nursyamsiyah, 2023). Namun, data bivariat membuktikan bahwa tingginya motivasi harian tenaga kesehatan ternyata tidak menjadi faktor penentu utama performa nyata di lapangan. Tidak ada hubungan yang signifikan ini terjadi karena tingginya motivasi tidak akan berdampak optimal terhadap mutu pelayanan apabila tidak diimbangi dengan kompetensi, keterampilan, atau pelatihan klinis yang memadai. Selain itu, pengaruh motivasi juga dapat melemah secara statistik karena adanya persepsi bahwa usaha kerja kurang mendapatkan penghargaan langsung, seperti minimnya pujian ataupun bonus dari atasan yang diberikan berdasarkan kinerja nyata staf.

Temuan penelitian ini tidak sejalan dengan teori Hasibuan (2017, seperti dikutip dalam Salsabila et al., 2024) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan daya penggerak utama yang menciptakan kegairahan kerja agar pegawai bersedia bekerja secara efektif. Akan tetapi, hasil ini sejalan dengan studi tersebut yang mengindikasikan bahwa reformasi penggajian yang stabil memainkan peran penting dalam memengaruhi motivasi karyawan. Penghargaan yang adil dan sesuai dengan kontribusi kerja memang cenderung mempertahankan stabilitas motivasi intrinsik pegawai (Kuruway et al., 2024). Namun, dalam ekosistem pelayanan kesehatan primer yang terstruktur ketat, standardisasi pelayanan (SOP), tuntutan profesi, serta beban moral langsung terhadap keselamatan pasien terbukti jauh lebih dominan dalam mengendalikan mutu kinerja harian tenaga kesehatan dibandingkan faktor naik-turunnya motivasi individu mereka.

Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Hasil analisis bivariat menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wuna ($p = 0,002$), yang berarti peningkatan kedisiplinan tenaga kesehatan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja



pelayanan. Fakta di lapangan mengindikasikan bahwa tingkat kehadiran dan ketepatan waktu petugas yang disiplin dalam mengikuti jadwal dinas berkorelasi positif terhadap penyelesaian tugas secara tepat waktu. Kepatuhan staf terhadap tata tertib, standar operasional prosedur (SOP), serta kesanggupan menerima sanksi atas pelanggaran mampu meminimalkan kesalahan kerja. Secara konseptual, disiplin kerja mencakup manifestasi sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang selaras dengan regulasi organisasi (Setyawati & Arifin, 2024). Komitmen tenaga kesehatan dalam mematuhi seluruh instrumen kebijakan ini pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas serta kualitas pelayanan kesehatan yang bertanggung jawab kepada masyarakat.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan teori Hasibuan (2016, seperti dikutip dalam Setyawati & Arifin, 2024) yang menegaskan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang paling krusial, di mana optimalisasi kinerja organisasi mustahil tercapai tanpa adanya disiplin pegawai yang baik. Kedisiplinan juga berfungsi sebagai instrumen edukatif bagi pegawai untuk menaati kebijakan yang berlaku demi menghasilkan performa kerja yang bermutu (Sinambela, 2016, seperti dikutip dalam Setyawati & Arifin, 2024). Hasil ini diperkuat oleh studi terdahulu dari Sutrisno (2020, seperti dikutip dalam Aulia et al., 2021) yang menyatakan bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan penurunan disiplin akan menjadi penghambat utama kemajuan instansi. Fenomena positif ini juga senada dengan penelitian Aulia et al. (2021) di Puskesmas Wawolesea yang menyimpulkan bahwa tenaga kesehatan yang menunjukkan kesungguhan kerja, hadir tepat waktu, dan tidak meninggalkan tempat tugas selama jam pelayanan terbukti menampilkan performa kerja yang jauh lebih optimal dibandingkan pegawai yang kurang disiplin.

Hubungan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Hasil analisis bivariat menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara pengalaman kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wuna ($p = 0,015$), yang berarti lamanya masa kerja berkontribusi nyata terhadap peningkatan performa pelayanan. Secara konseptual, pengalaman kerja mencakup kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas dan kewajiban berdasarkan proses pembelajaran serta praktik langsung yang diperoleh selama bekerja. Fakta di lapangan mengindikasikan bahwa semakin lama masa kerja seorang tenaga kesehatan, semakin kaya keterampilan dan keahlian klinis yang dikuasai. Pengalaman dalam menghadapi berbagai situasi, dinamika, dan tantangan di puskesmas membuat tenaga kesehatan merasa lebih terampil serta percaya diri dalam memberikan pelayanan yang tepat dan efektif. Sebaliknya, tenaga kesehatan dengan pengalaman yang masih terbatas umumnya belum sepenuhnya menguasai standar operasional prosedur (SOP) teknis, sehingga pelaksanaan tugas harian kurang berjalan optimal dan memicu penurunan rasa percaya diri saat harus menangani kasus-kasus tertentu secara mandiri.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan studi terdahulu dari Prasetyo & Wasis, (2021) di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan, di mana tenaga kesehatan dengan masa kerja lebih lama terbukti lebih responsif, mengerti rincian tugas, serta lebih adaptif dalam mengatasi kendala operasional. Hasil ini juga selaras dengan penelitian Alkhusari et al. (2022) yang menyimpulkan bahwa kemahiran yang lahir dari pengalaman kerja mampu membantu perawat dalam menyelesaikan tugas secara efisien tanpa membuang waktu untuk aktivitas non-produktif. Pengalaman kerja yang matang tidak hanya mendorong tenaga kesehatan untuk selalu mengedepankan sikap profesional, tetapi juga menjadi faktor penentu yang sangat efektif dalam meminimalkan risiko kesalahan teknis medis saat melaksanakan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.



PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa faktor kepemimpinan, disiplin kerja, dan pengalaman kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wuna, Kecamatan Barangka, Kabupaten Muna Barat. Sebaliknya, faktor motivasi terbukti tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja tenaga kesehatan di instansi tersebut. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi harian pegawai secara deskriptif dinilai baik karena kestabilan penghasilan dan lingkungan kerja yang harmonis, namun optimalisasi performa pelayanan di lapangan jauh lebih ditentukan oleh efektivitas kualitas kepemimpinan manajerial, tingkat kepatuhan terhadap regulasi kerja, serta kemahiran klinis yang lahir dari lamanya masa kerja pegawai.

Saran

Disarankan untuk konsisten menerapkan gaya kepemimpinan yang terbuka, adil, dan mendukung pengembangan staf, serta mampu menjadi teladan dalam kedisiplinan dan komunikasi dua arah. Pihak manajemen puskesmas juga hendaknya memberikan perhatian lebih pada hasil kerja pegawai melalui pemberian apresiasi rutin non-materi (seperti ucapan terima kasih langsung, pengakuan dalam rapat, sertifikat, maupun pemberian kesempatan pelatihan) serta melakukan pembagian beban kerja secara proporsional guna mempertahankan motivasi kerja staf. Bagi para tenaga kesehatan, diharapkan dapat terus mempertahankan komitmen kehadiran tepat waktu, aktif membangun kerja sama tim yang harmonis, serta senantiasa meningkatkan kompetensi diri melalui evaluasi berkala dan program pelatihan yang berkesinambungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditiya, I., Sabilu, Y., & Yuniar, N. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Watopute Kabupaten Muna Tahun 2023. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Kesehatan UHO*, 5(2), 160–168.
- Alkhusari, Ariyani, Y., Arsi, R., Afdhal, F., Arum, A., & Sisen, A. (2022). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal 'Aisyiyah Medika*, 7(2), 70–77. <https://doi.org/10.36729/jam.v7i2.854>
- Aulia, R. R., Harun, A. A., Asrul, M., & Hasrima. (2021). Hubungan Antara Disiplin Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Wawolesea Kabupaten Konawe. *Jurnal Ilmiah Karya Kesehatan*, 2(1), 1–7. <https://stikesk-kendari.e-journal.id/JIKK/article/view/445/295>
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2023*.
- Bludau, H. (2024). Aging Societies Rely on Immigrant Health-Care Workers, Posing Challenges for Origin Countries. *Migration Informatiaon Source*.
- Dinas Kesehatan. (2023). Profil Kesehatan Sulawesi Tenggara Tahun 2022. In *Profil kesehatan Provinsi Sulawesi Tenggara*.
- Kuruway, M., Ikhwan, & Kambu, A. A. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten MAPPI. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(5).
- Masnah, Abidin, & Ukkas, D. (2020). Hubungan Antara Motivasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Wilayah Kerja Puskesmas Lakessi Parepare. *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*, 3(3).
- Masyitah, I., Efendy, I., & Fitriani, A. D. (2022). Analisis Manajemen Kepegawaian Memengaruhi Capaian Kinerja Dinas Kesehatan Kota Langsa. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 8(1), 323–332.



- Pramudyo, A. (2022). Implementasi Manajemen Kepemimpinan dalam Mencapai Tujuan Organisasi. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(2), 49–61.
- Prasetyo, D. W., & Wasis. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Nadhotul Ulama Jombang. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.26533/jmd.v1i1.255>
- Pratama, F. M., Artasya, D., Mulyaty, & Verah. (2023). Karakter Kepemimpinan Yang Ideal Dalam Sebuah Organisasi. *Publikasi Riset Mahasiswa Manajemen*, 4(2), 195–204.
- Qamariyah, N., & Nursyamsiyah. (2023). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Program Studi Ilmu Keperawatan , Universitas Indonesia Timur Makassar kesehatan . Kebijakan ini dikembangkan karena rendahnya status kesehatan dan terbatasnya menyelesaikan tujuan yang diinginkan. *Jurnal Riset Ilmu Kesehatan Dan Keperawatan*, 2(1), 287–300.
- Salsabila, A. T., Habibi, M., Shiddiqi, M. H. A., Iqbal, M., Oktavia, R., Fania, S. A., & Syamsir. (2024). Pengaruh Reformasi Penggajian Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Integrasi Ilmu Sosial Dan Politik*, 1(4).
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 307–316.
- Setyawati, A., & Arifin, K. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PERSERODA) Di Kabupaten Tabalong. *Jurnal Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, 7(1).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Zaitun, C., Jannah, M., & Muzfah, W. (2025). Pengaruh Kempotensi , Kepemimpinan , Motivasi dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Banggai Kecamatan Banggai Kabupaten Banggai Laut. *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(6), 199–207.