

Studi Literatur Analisis Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas

Arini Aisyahfira Wijaya^{1*}, Adelia Andina², Fadila Syahrani Purba³, Sri Hajjah Purba⁴

^{1,2,3,4} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

¹Ariniaisyahfira4@gmail.com; ²Adeliaandina123@gmail.com; ³syahranifadila74@gmail.com; ⁴srihajjah20@gmail.com

Abstrak

Kinerja merupakan target yang ingin dicapai, prestasi yang terlihat atau kemampuan kerja yang baik dari seorang pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja seorang tenaga kesehatan mengingat jumlah tenaga kesehatan saja masih belum memadai yang dimana secara logika, tenaga kesehatan mengemban tugas yang melebihi ambang batas dalam penjalanan tugas dan kewajibannya, hal ini mungkin akan menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja seorang tenaga kesehatan. Penelitian ini adalah penelitian berbasis *literatur review*, yang dimana *literatur review* berisi uraian mengenai teori, studi ini juga merupakan pendekatan yang ampuh dilakukan agar mendapatkan *insight* lebih dalam pada topik penelitian. Studi literatur menunjukkan bahwa kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas dipengaruhi oleh kombinasi faktor individu, organisasi, motivasi, serta pelatihan dan pengembangan kompetensi.

Kata kunci: Kinerja; Tenaga Kesehatan; Studi Literatur

STUDY OF LITERATURE FACTOR ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE OF HEALTH PERSONNEL IN PUSKESMAS

Abstract

Performance is a target to be achieved, visible achievements or good work abilities of a worker. This research aims to find out what factors influence the performance of a health worker considering that the number of health workers is still not sufficient, where logically, health workers carry out tasks that exceed the threshold in carrying out their duties and obligations, this may be a factor that influences performance. a health worker. This research is literature review-based research, where the literature review contains a description of theory. This study is also a powerful approach to get deeper insight into the research topic. Literature studies show that the performance of health workers at Community Health Centers is influenced by a combination of individual, organizational, motivational factors, as well as training and competency development.

Keywords: *Performance; Health workers; Study of literature*

PENDAHULUAN

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja merupakan target yang ingin dicapai, prestasi yang terlihat atau kemampuan kerja yang baik dari seorang pekerja. Kinerja dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pekerja dalam mengembang tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk memenuhi capaian suatu instasi/perusahaan. Istilah lain kinerja dalam Bahasa Inggris adalah performance, kata ini merujuk pada prestasi atau hasil

kerja dari seseorang. Ada tiga faktor penting dalam mendukung tercapainya kinerja, yaitu kemampuan dan minat atas penjelasan delegasi tugas, kemampuan dan minat seorang pekerja, serta tingkat motivasi seorang pekerja. Maka apabila semakin tinggi faktor diatas pada diri seorang pekerja, semakin berkualitaslah kinerja dari seseorang.

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 pasal 1 mengenai tenaga kerja kesehatan adalah seseorang yang memilih untuk mengabdikan diri pada bidang kesehatan serta didukung dengan pengetahuan dan keterampilan melalui proses pendidikan dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 pasal 16 yang meliputi tenaga kerja di Puskesmas adalah tenaga kesehatan dan tenaga non kesehatan dan yang meliputi tenaga kesehatan seperti dokter, dokter gigi, perawat, bidan, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, ahli teknologi laboratorium medik, tenaga gizi dan tenaga kefarmasian. Tenaga kesehatan di Puskesmas mempunyai tanggung jawab dengan bekerja sesuai standar pelayanan, standar prosedur operasional, etika profesi, mengutamakan kepentingan pasien, serta menghormati hak pasien.

Pola pelayanan yang diharapkan adalah pelayanan yang berkualitas, sehingga mampu mereduksi angka kematain dan kesakitan dalam mewujudkan masyarakat sehat sejahtera. Pelayanan kesehatan diterima oleh pasien adalah bentuk perwujudan kinerja dari seorang tenaga kesehatan. Untuk mewujudkan kinerja maka tenaga kesehatan harus bekerja sesuai kewenangan tujuan dan tanggung jawab yang berlaku sehingga didapaati hasil dari sebuah etos kerja seorang tenaga kesehatan.

Menurut data Badan Pusat Statistik tahun 2023, terdapat 1,49 juta tenaga kesehatan di Indonesia yang dimana angka profesi perawat mendominasi, yaitu sebesar 582 ribu tenaga kesehatan. Sedangkan jumlah dokter mencapai 183.69 ribu, dengan angka ini ratio nasional 1;1528 yang dimana angka ini masih sangat jauh dari standar WHO, dimana dalam 1000 penduduk dibutuhkan 1 orang dokter.

Dari uraian penjelasan diatas, maka peneliti bertujuan untuk mengetahui apa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja seorang tenaga kesehatan mengingat jumlah tenaga kesehatan saja masih belum memadai yang dimana secara logika, tenaga kesehatan mengemban tugas yang melebihi ambang batas dalam penjalanan tugas dan kewajibannya, hal ini mungkin akan menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja seorang tenaga kesehatan.

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini adalah penelitian berbasis *literatur review*, yang dimana *literatur review* berisi uraian mengenai teori, studi ini juga merupakan pendekatan yang ampuh dilakukan agar mendapatkan *insight* lebih dalam pada topik penelitian. Temuan yang bersumber pada kajian jurnal dan bahan penelitian lainnya yang berasal dari bahan acuan akan dijadikan dasar pelaksanaan kegiatan dari rumusan masalah yang akan dibahas. Penulis akan menganalisis dari beberapa kajian dan selanjutnya dirangkum menjadi hasil yang telah dikaji kembali. Hasil analisis berupa judul, tahun, tempat, tujuan, metode, subjek, dan hasil dari kajian yang penulis baca. Penelitian ini akan menggunkan 11 jurnal kajian mengenai faktor faktor yang mempengaruhi kinerja seorang tenaga kesehatan di Indonesia.

HASIL

No	Identitas	Penerbit	Variabel	Hasil
1	Analisis Penaruh Faktor Faktor Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Masa Covid 19 Di Wilayah Kerja Puskesmas Salotungo Kabupaten Soppeng (Ramadana et al., 2012)	Jurnal Kesehatan Bina Generasi	Organisasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja, Motivasi, Persepsi, Bebas Tugas,	Hasil dari variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja seseorang karena mendorong tenaga kesehatan untuk menunjukkan kinerja maksimal. Hasil dari variabel persepsi menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara persepsi dengan kinerja, karena memiliki persepsi baik tidak menjamin kinerja yang baik. Hasil dari variabel beban tugas menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara beban tugas dengan kinerja, karena berat atau ringannya tugas tidak menentukan kualitas kinerja; kemampuan mengelola beban kerja bervariasi. Hasil dari variabel organisasi kerja menunjukkan tidak ada hubungan dengan kinerja, berbeda dengan penelitian lain yang menyatakan sebaliknya. Hasil pada variabel lingkungan kerja menunjukkan hubungan dengan kinerja, di mana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.
2	Analisis Faktor Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di UPT Puskesmas Karang Intan Banjar (Fahmi, 2021)	Jurnal UNISKA	Motivasi, disiplin, sikap.	Penelitian Zaky Fahmi tahun 2021 tentang kinerja tenaga kesehatan di UPT Puskesmas Karang Intan 1 Kabupaten Banjar menemukan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor utama. Faktor individu seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan; mereka yang berpengalaman dan berpendidikan tinggi cenderung berkinerja lebih baik. Faktor organisasi, seperti lingkungan kerja, dukungan atasan, dan fasilitas, juga penting untuk meningkatkan kinerja. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik seperti penghargaan, insentif, dan peluang pengembangan diri memengaruhi semangat dan dedikasi tenaga kesehatan. Program pelatihan terstruktur membantu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Sistem kerja yang terorganisir dengan baik juga penting untuk mendukung efisiensi dan efektivitas. Secara keseluruhan, penelitian ini menyoroti perlunya pendekatan komprehensif untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Karang Intan 1.

3	Analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja petugas pelaksana program perbaikan gizi masyarakat di Puskesmas Kota Cirebon tahun 2023	Journal of Health Research Science	Kinerja petugas Puskesmas, perbaikan gizi	Penelitian Sri Suwartini tahun 2023 tentang kinerja petugas pelaksana program perbaikan gizi di Puskesmas Kota Cirebon menemukan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor kunci. Faktor individu seperti pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja sangat berpengaruh, dengan petugas yang lebih terdidik dan terlatih menunjukkan kinerja lebih baik. Faktor organisasi seperti sumber daya yang memadai, dukungan manajerial, dan lingkungan kerja yang baik juga berperan penting dalam meningkatkan efektivitas program. Motivasi, baik melalui insentif finansial maupun penghargaan non-finansial, juga meningkatkan dedikasi dan produktivitas petugas. Program pelatihan yang berkelanjutan dan berkualitas serta sistem kerja yang terstruktur juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Penelitian ini menekankan pentingnya pendekatan komprehensif untuk meningkatkan kinerja petugas pelaksana program gizi, dengan memperhatikan aspek individu, organisasi, motivasi, pelatihan, dan sistem kerja secara menyeluruh.
	(Suwartini et al., 2023)			
4	Analisis kinerja petugas kesehatan terhadap mutu pelayanan kesehatan kepada masyarakat	Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada	Kinerja, pelayanan kesehatan	Penelitian A. Syamsinar Asmi tentang analisis kinerja petugas kesehatan terhadap mutu pelayanan kesehatan kepada masyarakat menyimpulkan bahwa kinerja petugas memiliki dampak signifikan terhadap kualitas pelayanan. Faktor-faktor seperti pendidikan, pengalaman, dan kompetensi intrinsik mempengaruhi kinerja, dengan petugas yang lebih terampil dan berpendidikan tinggi memberikan pelayanan berkualitas. Faktor organisasi seperti dukungan manajemen, fasilitas yang memadai, dan lingkungan kerja yang kondusif juga penting dalam meningkatkan mutu pelayanan. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik seperti insentif dan penghargaan meningkatkan semangat kerja petugas. Pelatihan berkelanjutan dan pengembangan kompetensi membantu petugas tetap update dengan pengetahuan dan keterampilan terbaru, yang meningkatkan kualitas pelayanan. Penelitian ini menekankan perlunya pendekatan menyeluruh untuk meningkatkan kinerja petugas dan mutu pelayanan kesehatan kepada masyarakat.
	(Asmi & Haris, 2020)			

5	Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Kenangan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang (Harefa et al., 2021)	Journal of Healthcare Technology and Medicine	Kinerja, individu, organisasi, motivasi	Penelitian Feriani Harefa tentang kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Kenangan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, menyimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor individu seperti pendidikan, pengalaman kerja, dan keterampilan profesional. Faktor organisasi seperti dukungan pimpinan, fasilitas yang memadai, dan lingkungan kerja yang mendukung juga penting. Motivasi kerja, baik dari insentif finansial maupun non-finansial, meningkatkan dedikasi petugas. Pelatihan berkelanjutan dan pengembangan profesional membantu meningkatkan kompetensi, yang memperbaiki kinerja. Penelitian ini menekankan perlunya perbaikan holistik pada individu, organisasi, motivasi, dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Kenangan Percut Sei Tuan.
6	faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Teladan Medan tahun 2022 (Harahap et al., 2023)	PREPOTIF : Jurnal Kesehatan Masyarakat	Kinerja, individu, organisasi, motivasi	Penelitian Martina Harahap tahun 2022 tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Teladan Medan menyimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman kerja, dan keterampilan profesional. Dukungan manajerial, fasilitas yang memadai, dan lingkungan kerja yang kondusif dari segi organisasi juga penting. Motivasi kerja, termasuk insentif finansial dan non-finansial, berpengaruh pada dedikasi dan produktivitas pegawai. Pelatihan berkelanjutan dan pengembangan kompetensi juga krusial dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, yang berdampak positif pada kinerja. Penelitian ini menekankan perlunya pendekatan komprehensif untuk meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Teladan Medan melalui peningkatan individu, organisasi, motivasi, dan pelatihan.
7	Analisis faktor yang berhubungan dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Rawat Inap Penengahan Lampung Selatan tahun 2023 (Andayani, 2024)	Jurnal Ners	Kinerja, individu, organisasi, motivasi	Penelitian Yeni Andayani tahun 2023 tentang kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Rawat Inap Penengahan Lampung Selatan menyimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman kerja, dan keterampilan profesional petugas. Dukungan manajemen, fasilitas yang memadai, dan lingkungan kerja yang mendukung dari segi organisasi juga penting. Motivasi kerja, termasuk insentif finansial dan non-finansial, berpengaruh pada semangat dan dedikasi petugas. Pelatihan berkelanjutan dan pengembangan kompetensi membantu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, yang positif pada kinerja.

				Penelitian ini menekankan perlunya pendekatan holistik untuk meningkatkan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Rawat Inap Penengahan.
8	hubungan faktor-faktor motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Siulak Gedang Kecamatan Siulak Kabupaten Kerinci tahun 2023 (Taqwin et al., 2023)	Jurnal Kesmas Jambi	Motivasi, kinerja	Penelitian Zalra Muhammad Taqwin tahun 2023 tentang kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Siulak Gedang Kabupaten Kerinci menyimpulkan bahwa motivasi sangat penting dalam menentukan kinerja. Insentif finansial, penghargaan, pengakuan, dan peluang karir berpengaruh signifikan terhadap semangat dan dedikasi tenaga kesehatan. Motivasi intrinsik seperti kepuasan kerja dan tanggung jawab juga mendorong peningkatan kualitas layanan. Tenaga kesehatan dengan motivasi tinggi cenderung memberikan kinerja lebih baik dalam melayani pasien, menunjukkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas layanan yang lebih baik. Diperlukan kebijakan untuk meningkatkan motivasi melalui insentif, penghargaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan karir dan kepuasan kerja.
9	faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Kuok Kabupaten Kampar (Yanthi et al., 2021)	Jurnal Kesehatan Global	Kinerja, individu, organisasi, motivasi	Penelitian Dami Yanthi tentang kinerja tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Kuok Kabupaten Kampar menyimpulkan bahwa faktor individu seperti pendidikan, pengalaman kerja, dan keterampilan berpengaruh besar terhadap kinerja. Dukungan dari pimpinan, fasilitas yang memadai, dan lingkungan kerja yang kondusif juga penting untuk meningkatkan kinerja. Motivasi kerja, termasuk insentif finansial dan penghargaan non-finansial, berperan dalam meningkatkan dedikasi dan produktivitas. Pelatihan berkelanjutan dan pengembangan kompetensi menjadi faktor penting dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja. Penelitian ini menyarankan pendekatan holistik untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Kuok.
10	kinerja tenaga medis dalam melayani pasien di ruang kelas III Rumah Sakit Budi Setia Langowan	JAP	Kinerja, individu, organisasi, motivasi	Penelitian Farly Daniel Manengal tentang kinerja tenaga medis di ruang kelas III Rumah Sakit Budi Setia Langowan Kabupaten Minahasa menyimpulkan bahwa faktor individu seperti pendidikan, pengalaman kerja, dan keterampilan berpengaruh besar terhadap kualitas pelayanan.

	Kabupaten Minahasa (Manengal et al., 2022)			Dukungan dari manajemen, fasilitas medis yang memadai, dan lingkungan kerja yang kondusif juga penting untuk meningkatkan kinerja. Motivasi kerja, termasuk insentif finansial dan penghargaan non-finansial, mempengaruhi dedikasi dan semangat tenaga medis. Pelatihan berkelanjutan dan pengembangan kompetensi menjadi faktor penting dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, yang berdampak positif pada kinerja pelayanan. Penelitian ini menyarankan pendekatan holistik untuk meningkatkan kinerja tenaga medis di Rumah Sakit Budi Setia.
11	faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja petugas kesehatan dalam pelaksanaan vaksinasi COVID-19 di Puskesmas Aek Kanopan tahun 2022 (Yus et al., 2016)	Jurkessutra (Jurnal Kesehatan Surya Nusantara)	Kinerja, individu, organisasi, motivasi	Penelitian Widiyana Yus tahun 2022 tentang kinerja petugas kesehatan dalam vaksinasi COVID-19 di Puskesmas Aek Kanopan menyimpulkan bahwa faktor individu seperti pendidikan, pengalaman kerja, dan pengetahuan khusus tentang vaksinasi berpengaruh besar. Dukungan manajemen, fasilitas, dan lingkungan kerja yang kondusif dari organisasi juga penting. Motivasi kerja, termasuk insentif finansial dan penghargaan non-finansial, memengaruhi semangat dan dedikasi petugas. Pelatihan berkelanjutan dan pengembangan kompetensi esensial untuk memperbarui informasi dan meningkatkan keterampilan petugas. Penelitian ini menyarankan pendekatan holistik untuk meningkatkan kinerja petugas dalam vaksinasi COVID-19.

PEMBAHASAN

Penelitian mengenai kinerja tenaga kesehatan di berbagai Puskesmas telah banyak dilakukan, dan secara umum menunjukkan bahwa kinerja tenaga kesehatan dipengaruhi oleh kombinasi faktor individu, organisasi, motivasi, serta pelatihan dan pengembangan kompetensi. Studi literatur ini akan membahas faktor-faktor tersebut berdasarkan temuan dari beberapa penelitian yang telah dilakukan.

Faktor Individu

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa faktor individu seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan keterampilan profesional sangat berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan. Misalnya, penelitian oleh Dami Yanthi di UPTD Puskesmas Kuok Kabupaten Kampar menegaskan bahwa tenaga kesehatan dengan pendidikan yang lebih tinggi dan pengalaman kerja yang lebih lama cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Hal yang sama juga ditemukan oleh Feriani Harefa di Puskesmas Kenangan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang dan oleh Widiyana Yus dalam pelaksanaan vaksinasi COVID-19 di Puskesmas Aek Kanopan.

Faktor Organisasi

Dukungan dari pimpinan, ketersediaan fasilitas, dan lingkungan kerja yang kondusif juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan. Dami Yanthi menemukan bahwa dukungan manajemen dan fasilitas yang memadai adalah kunci dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Farly Daniel Manengal di Rumah Sakit Budi Setia Langowan, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan dukungan manajerial sangat penting untuk kinerja tenaga medis.

Faktor Motivasi

Motivasi, baik dalam bentuk insentif finansial maupun non-finansial, memainkan peran penting dalam menentukan kinerja tenaga kesehatan. Penelitian oleh Zalra Muhammad Taqwin di Puskesmas Siulak Gedang menunjukkan bahwa motivasi tinggi sangat mempengaruhi semangat kerja dan dedikasi tenaga kesehatan. Hal ini juga didukung oleh studi yang dilakukan oleh Martina Harahap di Puskesmas Teladan Medan, di mana motivasi kerja ditemukan sebagai salah satu faktor utama yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja tenaga kesehatan.

Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi

Pelatihan berkelanjutan dan program pengembangan kompetensi ditemukan sebagai faktor krusial dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tenaga kesehatan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Widiani Yus dalam penelitiannya tentang vaksinasi COVID-19 menekankan pentingnya pelatihan dan pengembangan kompetensi untuk memastikan tenaga kesehatan selalu update dengan informasi terbaru dan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan efektif. Penelitian oleh Yeni Andayani di Puskesmas Rawat Inap Penengahan juga menekankan pentingnya pelatihan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja.

SIMPULAN

Secara keseluruhan, studi literatur ini menunjukkan bahwa kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas dipengaruhi oleh kombinasi faktor individu, organisasi, motivasi, serta pelatihan dan pengembangan kompetensi. Upaya untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan harus mencakup pendekatan yang holistik dan terpadu yang mencakup semua aspek tersebut. Dengan demikian, peningkatan kinerja dapat tercapai melalui pendidikan yang lebih baik, dukungan manajemen yang kuat, motivasi yang memadai, dan program pelatihan yang berkesinambungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, Y. (2024). PETUGAS KESEHATAN DI PUSKESMAS RAWAT INAP PENENGAHAN LAMPUNG SELATAN TAHUN 2023. *Jurnal Ners*, 8(1), 1045–1053.
- Asmi, A. S., & Haris, A. (2020). Analisis Kinerja Petugas Kesehatan Terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan Kepada Masyarakat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 12(2), 953–959. <https://doi.org/10.35816/jiskh.v12i2.447>

- Fahmi, Z. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan Kinerja Tenaga Kesehatan di Upt . Puskesmas Karang Intan 1 Kabupaten Banjar Tahun 2021. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 1(3), 3–8.
- Harahap, M., Tarigan, F. L., Nababan, D., & Sinaga, J. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Puskesmas Teladan Medan Tahun 2023. *Prepotif: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(1), 1573–1589. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/prepotif/article/view/18170>
- Harefa, F., Dachi, R. A., Brahmana, N. E., Ketaren, O., & Manurung, K. (2021). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Kenangan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 7(2), 1024–1038. <http://jurnal.uui.ac.id/index.php/JHTM/article/view/1647>
- Manengal, F. D., Kiyai, B., & Palar, N. (2022). Kinerja tenaga medis dalam melayani pasien ruang kelas III Rumah Sakit Budi Setia Langowan Kabupaten Minahasa. *Jap*, 8(114), 1–8.
- Ramadana, A., Azis, R., & Syafar, M. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja TENAGA KESEHATAN PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI WILAYAH KERJA PUSKESMAS SALOTUNGO KABUPATEN SOPPENG. *Bina Generasi ; Jurnal Kesehatan*, 2(14), 77–86.
- Suwartini, S., Suparman, R., Febriani, E., & Wahyuniar, L. (2023). Analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja petugas pelaksana program perbaikan gizi masyarakat di Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) Kota Cirebon tahun 2023. *Journal of Health Research Science*, 3(02), 202–214. <https://doi.org/10.34305/jhrs.v3i02.928>
- Taqwin, Z. M., Guspianto, G., & Nasution, H. S. (2023). Hubungan Faktor-Faktor Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Siulak Gedang Kecamatan Siulak Kabupaten Kerinci Tahun 2023. *Jurnal Kesmas Jambi*, 7(2), 110–116. <https://doi.org/10.22437/jkmj.v7i2.27250>
- Yanthi, D., Renaldi, R., Widodo, M. D., & Anggraini, C. W. (2021). Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di UPTD Puskesmas Kuok Kabupaten Kampar. *Jurnal Kesehatan Global*, 4(1), 26–32. <https://doi.org/10.33085/jkg.v4i1.4775>
- Yus, W., Sirait, P., & Sebayang, A. (2016). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PETUGAS KESEHATAN DALAM RANGKA PELAKSANAAN VAKSINASI COVID-19 KEPADA MASYARAKAT DI PUSKESMAS AEK KANOPAN TAHUN 2022. *Jurkessutra (Jurnal Kesehatan Surya Nusantara)*, 102–117.