

**HUBUNGAN BEBAN KERJA, KEPRIBADIAN, DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS WUA-WUA  
KOTA KENDARI TAHUN 2025**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKLOAD, PERSONALITY, AND WORK  
MOTIVATION TOWARDS THE PERFORMANCE OF HEALTH WORKERS AT WUA-  
WUA PUBLIC HEALTH CENTER, KENDARI CITY IN 2025**

**Nurul Hikmah Ridhayani<sup>1\*</sup>, Fikki Prasetya<sup>2</sup>, Sri Tungga Dewi<sup>3</sup>**

<sup>1\*,2,3</sup> Fakultas Kesehatan Masyarakat, Jurusan Kesehatan Masyarakat Universitas Halu Oleo,  
Kendari, Provinsi Sulawesi Tenggara, Indonesia  
Email: nurulridhyn@gmail.com

**ARTICLE INFO**

**Article history:**

Received January 18, 2026  
Revised April 10, 2026  
Accepted April 13, 2026  
Available online April 15, 2026

**Kata Kunci:**

Beban Kerja, Kepribadian,  
Motivasi Kerja, Kinerja Tenaga  
Kesehatan

**Keywords:**

Workload, Personality, Work  
Motivation, Health Worker  
Performance,

**ABSTRAK**

*Puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan tingkat pertama bertanggung jawab atas kegiatan kesehatan masyarakat serta individu pada tingkat pertama, dengan penekanan utama pada aspek peningkatan kesehatan dan pencegahan di area kerjanya. Tuntutan masyarakat akan pelayanan berkualitas menjadikan kinerja tenaga kesehatan sebagai faktor kunci mutu layanan dasar. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui hubungan beban kerja, kepribadian, dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wua-Wua Kota Kendari. Penelitian ini termasuk kategori analitik observasional berbasis pendekatan studi cross-sectional. Populasi mencakup 66 tenaga kesehatan, dengan pemilihan sampel melalui metode total sampling. Alat pengumpul data berupa kuesioner, sementara penganalisisan data memanfaatkan pendekatan univariat dan bivariat dengan uji statistik Chi-Square. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara beban kerja ( $p=0,027$ ), kepribadian ( $p=0,014$ ), dan motivasi kerja ( $p=0,000$ ) terhadap kinerja tenaga kesehatan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah ada hubungan antara beban kerja, kepribadian, dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wua-Wua Kota Kendari tahun 2025.*

**ABSTRACT**

*A second-degree medical center is responsible for public and individual health activities at the first level, with a major emphasis on improved health and prevention areas in the workplace. People's demands for quality services make the performance of health workers a key factor in the quality of basic services. The study aims to know the relationship of the workload of personality. And the work motivation for performance on health workers in the wua-wua kendari center. It falls into the analytic category. The observational based cross-sectional study approach of the population includes 66 healthcare, with selection of samples through a total sampling method. A data collector's questionnaire. While data analysis approaches univariate and bivariate with statistical test chi-square research suggest there is a correlation between workload ( $p= 0027$ ) personality (0014), and work motivation ( $p=0,000$ ) to the performance of health-care workers. The conclusion of this study is that there is a correlation between the workload, personality, and work motivation for the performance of health workers in the wua-wua kensian center of 2025.*

## PENDAHULUAN

Tenaga Kesehatan sebagai Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) berperan krusial dalam mewujudkan sasaran pembangunan sektor kesehatan, sebab harus menjalankan program dan layanan kesehatan sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2012 mengenai Sistem Kesehatan Nasional. Aturan tersebut mendefinisikan SDMK sebagai personel kesehatan (termasuk yang bersifat strategis) beserta staf pendukung kesehatan yang berkontribusi aktif dalam pelaksanaan serta pengelolaan upaya kesehatan. (Kementrian Kesehatan RI, 2020).

Berdasarkan data dari Organisasi Kesehatan Dunia atau yang dikenal *World Health Organization* (WHO), sekitar 20–30% tenaga kesehatan di seluruh dunia, yakni 11,8-17,7 juta dari total 59 juta tenaga kesehatan, tidak memenuhi standar kinerja global. Secara regional, Afrika memiliki proporsi tertinggi sebesar 40% atau sekitar 1,8 juta tenaga kesehatan yang tidak memenuhi standar, Asia Tenggara sebesar 25% atau 3,75 juta, dan Amerika Latin antara 20-30% atau 1,6-2,4 juta tenaga kesehatan (WHO, 2023).

Berdasarkan data WHO yang mengumpulkan lebih dari 6 juta masukan pasien di 25 negara, tingkat kepuasan pasien tertinggi ditemukan di Swedia dengan indeks mencapai 92,37%, sedangkan tingkat kepuasan paling rendah dicapai oleh Kenya (40,4%) serta India (34,4%). Dampaknya, setiap tahun sekitar 5,7 hingga 8,4 juta jiwa hilang sia-sia karena buruknya kualitas layanan kesehatan yang secara tidak langsung disebabkan oleh kinerja SDMK yang ada (Shilvira *et al*, 2023).

Isu kinerja tenaga kesehatan kerap menjadi tantangan pokok yang tak terhindarkan dalam pengelolaan Puskesmas. Karenanya, pengelola Puskesmas wajib memahami berbagai faktor yang dapat menjadi penyebab rendahnya kinerja tenaga kesehatan agar mereka bisa bekerja dengan maksimal dan merasa puas. Di Indonesia, studi terkait produktivitas kerja staf Puskesmas mengungkap bahwa porsi waktu kerja efektif hanya mencapai 53,2%, sementara 46,8% sisanya terbuang untuk aktivitas tak produktif. Dari 53,2% waktu produktif tersebut, hanyalah 13,3% yang dialokasikan untuk layanan kesehatan langsung, sedangkan 39,9% lainnya dipakai untuk tugas pendukung layanan kesehatan. Fakta ini berdampak pada kinerja individu maupun institusi pelayanan kesehatan secara keseluruhan (Sulaiman *et al.*, 2024). Padahal, kinerja tenaga kesehatan menjadi faktor kunci dalam menentukan mutu layanan kesehatan di tingkat dasar. Kinerja tenaga kesehatan yang optimal di Puskesmas akan mendukung pencapaian target program kesehatan nasional, termasuk keberhasilan pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal (SPM) bidang kesehatan yang menjadi indikator utama kualitas pelayanan publik daerah (Nuraeni & Aris, 2024).

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2019, Standar Pelayanan Minimal (SPM) di sektor kesehatan merujuk pada persyaratan jenis serta kualitas layanan dasar yang harus dipenuhi oleh pemerintah daerah sebagai acuan dalam menyediakan pelayanan kesehatan dasar minimal yang berhak diterima oleh seluruh warga negara (Peraturan Menteri Kesehatan RI, 2019). Secara nasional, capaian pelaksanaan SPM sektor kesehatan pada level kabupaten/kota tahun 2024 baru mencapai 88,61%. Angka tersebut belum mencapai target nasional sebesar 100% (Kementrian Kesehatan RI, 2025).

Beberapa studi mengungkap bahwa kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Indonesia belum optimal, di mana Asih *et al.* (2024) menemukan hubungan beban kerja dengan kinerja petugas di Puskesmas Margorejo, serupa dengan Setiawati *et al.* (2025) yang menyatakan beban kerja secara signifikan memengaruhi kinerja tenaga kesehatan TB di Puskesmas Kota Samarinda karena beban berlebih menurunkan produktivitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, kecukupan hasil, serta menimbulkan kekecewaan. Selain itu, Madani (2024) menunjukkan hubungan kepribadian terhadap kinerja perawat, sementara Budiarta *et al.* (2024) menyatakan bahwa kepribadian dan motivasi kerja secara signifikan memberi dampak positif pada kinerja perawat di Puskesmas Janapria dengan kepribadian baik dan stabilitas emosi stabil memberikan dampak positif, serta motivasi tinggi menghasilkan kinerja optimal senada dengan Shasti *et al.* (2024) yang menemukan adanya hubungan yang bermakna antara motivasi dan kinerja di Puskesmas Bangun Jaya, Kabupaten Rejang Lebong.

Puskesmas Wua-Wua Kota Kendari merupakan Puskesmas terakreditasi paripurna yang menjadi salah satu faktor kunci dalam strategi Dinas Kesehatan guna memenuhi target SPM kesehatan di tingkat kabupaten atau kota. Namun, hasil survei awal menunjukkan masih terdapat beberapa pelayanan kesehatan di Puskesmas Wua-Wua yang belum mencapai target SPM 100% bahkan mengalami penurunan dari tahun 2023 ke tahun 2024. Adapun program SPM tersebut yaitu pelayanan kesehatan ibu hamil dari angka 97,89% menjadi 94%, pelayanan kesehatan balita dari angka 85,4% mengalami penurunan menjadi 64,6%, pelayanan kesehatan pada usia pendidikan dasar dari angka 100% menjadi 84,89%, pelayanan kesehatan usia produktif dari angka 100% menjadi 84,89%, pelayanan kesehatan penderita hipertensi dari angka 99,1% menjadi 99,06%, serta pelayanan kesehatan diabetes mellitus dari angka 103,7% yang melebihi target capaian turun menjadi 98% di tahun 2024.

Rekapan data absensi tenaga kesehatan di Puskesmas Wua-Wua selama tahun 2024

menunjukkan tingkat kehadiran yang relatif rendah dengan tingkat rata-rata absensi dari total 66 tenaga kesehatan, ketidakhadiran berkisar antara 10,45% hingga 43,28% setiap bulannya, yang berarti hanya sekitar 56,72% hingga 89,55% tenaga kesehatan yang hadir. Ketidakhadiran tenaga kesehatan secara berturut-turut sepanjang tahun tersebut didominasi oleh keterangan alasan cuti bersalin, izin, sakit, bahkan tanpa keterangan. Dengan kurangnya kehadiran tenaga kesehatan di Puskesmas Wua-Wua ini berakibat pada turunnya tingkat kinerja setiap harinya.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap tenaga kesehatan yang dilakukan pada bulan oktober tahun 2025, terungkap bahwa beberapa tenaga kesehatan tidak mampu mencapai target pekerjaan disebabkan beban kerja berupa adanya agenda puskesmas yang bersamaan dengan *deadline* pekerjaan, keterbatasan waktu, serta gangguan jaringan dalam penginputan data, bahkan sering merangkap pekerjaan. Meskipun menghadapi kendala serupa, sikap dan kepribadian tenaga kesehatan dapat dilihat pada saat bekerja dan memberi pelayanan kepada pasien karena tenaga kesehatan perlu mempersiapkan kondisi fisik dan mental dengan matang sebelum memulai pekerjaannya. Terdapat variasi kemampuan antar tenaga kesehatan yang tercermin dari kepribadian yang dimiliki, di mana sebagian mampu menyelesaikan tugas secara efektif melalui prioritas yang baik dan ketahanan terhadap tekanan, sedangkan yang lain kadang mengalami penundaan berulang serta keluhan emosional. Selain itu, dari hasil survey awal juga terdapat indikasi tenaga kesehatan yang datang terlambat dalam beberapa kondisi tertentu. Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa motivasi kerja yang bervariasi mengenai peran gaji dan tunjangan sebagai pendorong semangat, dimana sebagian tenaga kesehatan merasakan dorongan kuat. Namun, satu responden lainnya berpendapat bahwa pendapatan yang diperoleh tidak menjadi faktor yang mendorongnya untuk lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Hubungan Beban Kerja, Kepribadian, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Wua-Wua Kota Kendari Tahun 2025".

## METODE

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif, memanfaatkan metode analitik observasional dengan desain studi *cross-sectional*. Lokasi pelaksanaan penelitian dilakukan di Puskesmas Wua-Wua, Kota Kendari. Seluruh tenaga kesehatan di Puskesmas sebanyak 66 orang, menjadi populasi penelitian. Sampel pun mencakup keseluruhan 66 responden dari tenaga kesehatan di lokasi yang sama, dipilih menggunakan teknik *total sampling*. Alat pengumpulan data berupa kuesioner. Pengujian statistik dilakukan melalui uji *Chi-Square* pada tingkat kepercayaan 95% dan nilai signifikansi 0,05, dengan pemrosesan data memakai *software* SPSS. Pendekatan analisis meliputi univariat dan bivariat, di mana uji *Chi-Square* dipakai untuk bivariat guna menguji keterkaitan antarvariabel. Hasil data ditampilkan dalam tabel frekuensi distribusi lengkap beserta narasi penjelasannya, demi menggambarkan proporsi masing-masing variabel penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1. Analisis Univariat

Analisis univariat dimanfaatkan guna menyajikan pola frekuensi serta persentase terkait ciri-ciri responden, mencakup jenis kelamin, rentang usia, pendidikan terakhir, dan profesi, disertai variabel riset yang melibatkan variabel independen (beban kerja, kepribadian, serta motivasi kerja) dan variabel dependen (kinerja tenaga kesehatan), berdasarkan data dari sebanyak 66 tenaga kesehatan di Puskesmas Wua-Wua, Kota Kendari. Informasi lengkap tentang ciri-ciri utama responden ditampilkan secara mendetail dalam Tabel 1.1 di bawah ini.

**Tabel 1.1 Distribusi Karakteristik Demografi di Puskesmas Wua-Wua Kota Kendari**

	Karakteristik	Frekuensi	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	10	15,2
	Perempuan	56	84,8
Usia	20-30	6	9,1
	31-40	29	43,9
	41-50	27	40,9
	≥ 51	4	6,1
Pendidikan Terakhir	Diploma	33	50
	S1	31	47
	Lainnya	2	3

Profesi			
	Dokter	4	6,1
	Bidan	13	19,7
	Perawat	19	28,8
	Administrasi	7	10,6
	Laboratorium	3	4,5
	Gizi	5	7,6
	Tenaga penyuluhan (Promkes)	2	3
	Apoteker	2	3
	Surveilans (Epidemiologi)	3	4,5
	Lainnya	8	12,1

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 56 responden (84,8%) sedangkan laki-laki hanya sebanyak 10 responden (15,2%). Mayoritas responden berusia antara 31-40 tahun yaitu sebanyak 29 responden (43,9%) sedangkan yang paling sedikit berusia  $\geq 51$  tahun yaitu sebanyak 4 responden (6,1%). Adapun pendidikan terakhir paling banyak didominasi tingkat diploma berjumlah 33 orang (50%), sementara yang paling rendah tercatat pada kategori lainnya dengan 2 responden (3%). Dari segi profesi, perawat menjadi responden yang paling banyak yaitu sebanyak 19 responden (28,8%) dan paling sedikit berprofesi sebagai tenaga penyuluhan (Promkes) dan apoteker yang masing-masing sebanyak 2 responden (3%) dari total 66 responden.

Data penelitian terkait beban kerja ditampilkan pada tabel 1.2 berikut :

Tabel 1. 2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kategori Beban Kerja di Puskesmas Wua-wua Kota Kendari Tahun 2025

Beban Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
Tinggi	26	39,4
Rendah	40	60,6
Total	66	100

Tabel 1.2 menunjukkan dari total 66 responden, sebagian besar mengalami beban kerja ringan sebanyak 40 orang (60,6%), sedangkan yang paling sedikit menghadapi beban kerja berat yaitu 26 orang (39,4%).

Data penelitian terkait beban kerja ditampilkan pada tabel 1.3 berikut :

Tabel 1.3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kategori Kepribadian di Puskesmas Wua-wua Kota Kendari Tahun 2025

Kepribadian	Frekuensi	Presentase (%)
Tipe A	27	40,9
Tipe B	39	59,1
Total	66	100

Tabel 1.3 menggambarkan bahwa dari 66 responden, sebagian besar memiliki kepribadian tipe B sebanyak 39 orang (59,1%), sementara yang lain bergolongan tipe A dengan 27 orang (40,9%).

Data penelitian terkait beban kerja ditampilkan pada tabel 1.2 berikut :

Tabel 1. 4 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kategori Motivasi Kerja di Puskesmas Wua-wua Kota Kendari Tahun 2025

Motivasi Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
Tinggi	50	75,8
Rendah	16	24,2
Total	66	100

Tabel 1.4 menunjukkan dari 66 responden ditemukan mayoritas memiliki motivasi kerja tinggi sebanyak 50 responden (75,8%) serta minoritas motivasi kerja rendah sebanyak 16 responden (24,2%).

## 2. Analisis Bivariat

Hasil analisis hubungan variabel independen (beban kerja, kepribadian dan motivasi kerja) dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wua-Wua Kota Kendari Tahun 2025 menggunakan uji *chi-square*.

Berikut analisis bivariat hubungan beban kerja dengan kinerja tenaga kesehatan pada tabel 2.1 berikut:

**Tabel 2.1** Hubungan beban kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wua-Wua Kota Kendari Tahun 2025

Beban Kerja	Kinerja Tenaga Kesehatan				Jumlah		P-value
	Baik		Kurang		n	%	
	n	%	n	%			
Tinggi	15	22,7	11	16,7	26	39,4	0,027
Rendah	33	50	7	10,6	40	60,6	
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>72,7</b>	<b>18</b>	<b>27,3</b>	<b>66</b>	<b>100</b>	

Tabel 2.1 hasil tabulasi silang hubungan beban kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wua-Wua Kota Kendari Tahun 2025 diperoleh bahwa dari 26 responden (39,4%) yang berada pada kategori beban kerja tinggi, 15 responden (22,7%) memiliki kinerja dengan kategori baik, dan 11 responden (16,7%) memiliki kinerja dengan kategori kurang. Sedangkan dari 40 responden (60,6%) yang berada pada kategori beban kerja rendah, 33 responden (50%) memiliki kinerja dengan kategori baik, dan 7 responden (10,6%) memiliki kinerja dengan kategori kurang.

Berdasarkan uji statistik *Chi-square* menghasilkan nilai  $p = 0,027$ , yang berarti  $p < 0,05$ . Dengan begitu, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima. Artinya, ada keterkaitan antara beban kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wua-Wua, Kota Kendari pada tahun 2025.

Berikut analisis bivariat hubungan kepribadian dengan kinerja tenaga kesehatan pada tabel 2.2 berikut:

**Tabel 2.2** Hubungan Kepribadian dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wua-Wua Kota Kendari Tahun 2025

Kepribadian	Kinerja Tenaga Kesehatan				Jumlah		P-value
	Baik		Kurang		n	%	
	n	%	n	%			
Tipe A	24	36,4	3	4,5	27	40,9	0,014
Tipe B	24	36,4	15	22,7	39	59,1	
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>72,7</b>	<b>18</b>	<b>27,3</b>	<b>66</b>	<b>100</b>	

Tabel 2.2 hasil tabulasi silang hubungan kepribadian dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wua-Wua Kota Kendari Tahun 2025 diperoleh bahwa dari 27 responden (40,9%) yang memiliki kepribadian tipe A, terdapat 24 responden (36,4%) yang memiliki kinerja dengan kategori baik, dan 3 responden (4,5%) memiliki kinerja dengan kategori kurang. Sedangkan dari 39 responden (59,1%) yang memiliki kepribadian tipe B, terdapat 24 responden (36,4%) yang memiliki kinerja dengan kategori baik, dan 15 responden (22,7%) memiliki kinerja dengan kategori kurang.

Berdasarkan uji statistik *Chi-square* menghasilkan nilai  $p = 0,014$ , yang berarti  $p < 0,05$ . Dengan begitu, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima. Artinya, ada hubungan kepribadian terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wua-wua Kota Kendari tahun 2025.

Berikut analisis bivariat hubungan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan pada tabel 2.3 berikut:

**Tabel 2.3** Hubungan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wua-Wua Kota Kendari Tahun 2025

Motivasi Kerja	Kinerja Tenaga Kesehatan				Jumlah		P-value
	Baik		Kurang		n	%	
	n	%	n	%			
Tinggi	43	62,5	7	10,6	50	74,8	0,000
Rendah	5	7,6	11	16,7	16	24,2	
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>72,7</b>	<b>18</b>	<b>27,3</b>	<b>66</b>	<b>100</b>	

Tabel 2.3 hasil tabulasi silang hubungan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wua-Wua Kota Kendari Tahun 2025 diperoleh bahwa dari 50 responden (74,8%) yang

memiliki motivasi kerja tinggi, 43 responden (62,5%) memiliki kinerja dengan kategori baik, dan 7 responden (10,6%) memiliki kinerja dengan kategori kurang. Sedangkan dari 16 responden (24,2%) yang memiliki motivasi kerja rendah, 5 responden (7,6%) memiliki kinerja dengan kategori baik, dan 11 responden (16,7%) memiliki kinerja dengan kategori kurang.

Hasil uji *Chi-square* mengungkapkan nilai  $p = 0,000$ , sehingga  $p < 0,05$ . Dengan begitu, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima. Ini mengindikasikan adanya keterkaitan atau hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wua-Wua, Kota Kendari pada 2025.

Pada analisis uji *Chi-square*, ditemukan ketidaksesuaian syarat karena satu kolom memiliki frekuensi harapan (*expected count*) di bawah 5. Maka, digunakan uji *fisher* sebagai pengganti, yang menghasilkan nilai signifikansi 0,000 pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 5\%$ ), sehingga  $p = 0,000 < 0,05$ .

## Pembahasan

### 1. Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Beban kerja merupakan faktor kunci yang signifikan dapat mempengaruhi penurunan kinerja individu di tempat kerja. Ketika seseorang menghadapi beban kerja yang berlebihan atau kompleksitas tugas yang tinggi, ini sering kali mengakibatkan kelelahan fisik dan mental yang dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan (Simamora, 2015).

Hasil pengujian statistik *Chi-square* memperlihatkan nilai  $p = 0,027$ , yang berarti  $p \text{ value} < 0,05$ . Oleh karenanya, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima. Hasil ini mengindikasikan terdapat keterkaitan antara beban kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wua-Wua, Kota Kendari tahun 2025.

Adanya hubungan antara beban kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wua-wua Kota Kendari ini diperkuat oleh fakta di lokasi penelitian bahwa masih terdapat tenaga kesehatan yang merangkap pekerjaan dimana tuntutan untuk menyelesaikan tugas pokoknya sama besar dengan tuntutan untuk menyelesaikan tugas tambahan seperti tugas administratif serta tuntutan program nasional seperti imunisasi, KB, dan JKN. Selain itu, adanya agenda puskesmas lain seperti kunjungan rumah, Cek Kesehatan Gratis (CKG), surveilans lapangan, dan lain sebagainya yang bersamaan dengan *deadline* pekerjaan. Hal ini menunjukkan besarnya volume tugas di luar pelayanan rutin yang menyebabkan *overload*, serta kelelahan fisik-mental yang dapat mengurangi konsentrasi, akurasi, dan kepuasan pasien. Ditambah lagi dengan adanya keterbatasan waktu, serta gangguan jaringan dalam melakukan penginputan data, hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima dari lingkungan pekerjaan lebih besar dari kemampuan dan jumlah tenaga kesehatan di Puskesmas Wua-wua Kota Kendari.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari 66 responden (100%) sebanyak 33 responden (50%) dengan beban kerja rendah mampu mencapai kinerja yang baik. Hal ini dapat dibuktikan jika melihat pilihan jawaban responden yang rata-rata tidak memilih opsi yang menunjukkan kesetujuannya terhadap beberapa item pernyataan seperti sering dibebankan pekerjaan yang banyak, adanya tugas tambahan di luar pokok, dan tugas yang diberikan mendadak dalam waktu singkat dan tekanan waktu, serta adanya kelelahan berlebih akibat pekerjaan. Sebaliknya, sebanyak 11 responden (16,7%) dengan beban kerja tinggi dan kinerja kurang. Hal ini dapat dibuktikan dengan pilihan jawaban responden yang rata-rata memilih opsi yang menyatakan kesetujuannya terhadap hampir semua item pertanyaan mengenai beban kerja.

Secara keseluruhan, terdapat 48 responden (72,7%) yang memiliki kinerja baik dan 40 responden (60,6%) merasakan beban kerja yang rendah. Penyebabnya adalah pengaruh dari beban kerja yang ditanggung oleh tenaga kesehatan sangat beragam yang meskipun tenaga kesehatan merasa bahwa tuntutan tugas cukup banyak, sering diberikan tugas tambahan diluar tugas pokok, tugas yang bersifat mendadak dengan jangka waktu singkat, bahkan menyebabkan kelelahan akibat dari beban kerja yang berlebihan, sebagian responden mampu bekerja dengan semaksimal mungkin dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga kesehatan sehingga tingkat kerjanya berada dalam kategori baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Gibson (1997) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga unsur utama, yakni unsur individu, unsur organisasi, serta unsur psikologis. di mana beban kerja termasuk dalam faktor organisasi. Beban kerja memiliki kaitan erat dengan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Semakin optimal pengelolaan beban kerja, maka semakin besar dampaknya terhadap peningkatan kinerja tenaga kesehatan.

Hasil penelitian ini selaras dengan temuan yang dikemukakan oleh Setiawati *et al.* (2025), yang menyatakan bahwa ada hubungan beban kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan TB di Puskesmas Kota Samarinda yang dibuktikan dengan hasil uji statistik memperoleh tingkat signifikan nilai  $p \text{ value} = 0.043$  atau  $p < 0.05$ , artinya variabel beban kerja berhubungan terhadap kinerja. Hasil penelitian lain

yang mendukung penelitian ini dilakukan oleh Geeo (2022) dimana hasil pengujian statistik *Chi-Square* menghasilkan nilai  $p = 0,002$  ( $p < 0,05$ ). Hal tersebut membuktikan adanya keterkaitan antara beban kerja dengan performa layanan staf Puskesmas Abeli di Kota Kendari.

## 2. Hubungan Kepribadian Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Kepribadian merujuk pada ciri-ciri serta sifat psikologis unik seseorang yang membentuk pola perilaku, interaksi sosial, dan responsnya terhadap keadaan tertentu secara positif. (Salju, 2022). Dalam ranah kesehatan, kepribadian memiliki peran penting saat proses berinteraksi, sebab tingkat kemampuan seseorang berkomunikasi dengan pasien sebagian besar dipengaruhi olehnya; interaksi semacam itu menuntut empati yang memadai serta perspektif memahami isu dari sisi pasien (Fitri, 2024).

Berdasarkan hasil analisis *chi-square* diperoleh nilai hubungan kedua variabel tersebut adalah  $p$  value = 0.014 sehingga  $p$  value  $< 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan kepribadian terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wua-wua Kota Kendari tahun 2025.

Adanya hubungan antara kepribadian dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wua-wua Kota Kendari ini disebabkan karena responden dengan tipe kepribadian A merasa kompetitif/bersaing, tidak sabaran, punya minat kerja di tempat lain, berusaha mengerjakan tugas lebih dari satu hal sekaligus, selalu menantikan tugas berikutnya, dan selalu berkeja keras. Sedangkan tenaga kesehatan dengan tipe kepribadian B adalah sebaliknya. Hal ini terjadi karena tenaga kesehatan di puskesmas dengan kepribadian tipe A yang kompetitif, ambisius, dan tidak sabaran, terbiasa mengejar pencapaian cepat serta merasa perlu "selalu produktif" untuk terlihat menonjol di antara rekan kerja, sehingga mengerjakan lebih dari satu hal sekaligus terasa sebagai cara yang cukup efisien untuk memaksimalkan poin kinerja pribadi sebagai tenaga kesehatan. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas jangka pendek agar target bisa tercapai lebih cepat. Namun, di sisi lain sering menurunkan kualitas karena kesalahan medis, kelelahan, atau *burnout* akibat perhatian terpecah, sehingga lama-kelamaan menyebabkan kualitas kinerja menurun. Sedangkan tenaga kesehatan dengan tipe kepribadian B di puskesmas cenderung lebih santai, sabar, fleksibel, dan kurang kompetitif dibanding tipe A, sehingga mereka jarang merasa bersaing ketat, tidak mudah merasa tidak sabaran meski beban kerja tinggi, serta rasa minat untuk pindah kerja sangatlah minim karena fokus lebih pada keseimbangan hidup daripada ambisi karir yang cepat. Tenaga kesehatan dengan tipe ini lebih memilih fokus pada satu tugas sekaligus, menghindari *multitasking* berlebihan demi menjaga ketenangan emosional. Meski produktivitas yang dimiliki tidak secepat tipe A, kualitas pelayanan bisa jadi lebih konsisten, rendah stres/*burnout*, serta loyalitas tinggi untuk mendukung pencapaian SPM dan target puskesmas lainnya dalam jangka waktu yang panjang.

Pada penelitian ini ditemukan bahwa dari 66 responden (40,9%) sebanyak 24 responden (40,9%) memiliki kepribadian tipe A dan mampu mencapai kinerja yang baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat pilihan jawaban responden yang rata-rata memilih opsi yang menyatakan kesetujuannya terhadap hampir semua item inti pernyataan mengenai kepribadian tipe A seperti selalu merasa terburu-buru, kompetitif/merasa bersaing, berusaha mengerjakan lebih dari satu hal sekaligus, bergerak cepat dan tidak sabaran, ambisius, dan berjuang mati-matian. Sementara itu, masih terdapat 3 responden (4,5%) dengan kepribadian tipe A yang memiliki kinerja dengan kategori kurang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa meskipun responden mencapai skor tinggi untuk item kepribadian tipe A, tetapi responden memperoleh skor rendah pada item kinerja yang dibuktikan pada pilihan jawaban responden yang rata-rata tidak memilih opsi yang menunjukkan kesetujuannya terhadap beberapa item pernyataan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Gibson (1997) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga unsur utama, yakni unsur individu, unsur organisasi, serta unsur psikologis. Dimana kepribadian termasuk dalam faktor psikologis. Kepribadian memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja individu. Sikap serta jenis kepribadian turut menentukan pekerjaan yang paling sesuai untuk dilakukan, sebab berkaitan dengan perasaan dan rasa nyaman. Kepribadian membentuk pola perilaku tiap individu. Karenanya, untuk lebih memahami perilaku seseorang di lingkungan organisasi, sangat bermanfaat mengetahui karakter kepribadiannya.

Selanjutnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiarta *et al.* (2024) terhadap karyawan tenaga perawat pada Puskesmas Janapria yang menyatakan bahwa ada hubungan signifikan antara kepribadian terhadap kinerja dengan nilai  $p$  value = 0,012 ( $p$  value  $< 0,05$ ). Dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan tenaga perawat di Puskesmas Janapria. Artinya, jika kepribadian baik, maka kinerjanya juga akan semakin baik. Kepribadian yang baik memiliki stabilitas emosi yang stabil sehingga akan berdampak positif bagi kinerja tenaga kesehatan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilhami (2024) yang membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Lubuk Buaya Kota Padang. Selain itu, penelitian Fitri (2024) di Rumah Sakit Islam Sultan

Agung Semarang juga menunjukkan adanya hubungan tipe kepribadian dengan kinerja dimana nilai *p-value* 0,009 (*p-value* < 0,05). Studi tersebut menyatakan bahwa jenis kepribadian seseorang akan memengaruhi cara petugas menangani tekanan dan pemicu stres yang muncul di lingkungan kerja. Oleh sebab itu, krusial bagi mereka untuk memahami karakter kepribadian diri sendiri guna meningkatkan mutu kinerja di tempat kerja.

### 3. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Motivasi kerja merupakan dorongan eksternal yang memicu antusiasme dalam bekerja, sehingga tugas-tugas dapat diselesaikan secara optimal dan memuaskan. Motivasi ini terkait erat dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas, karena menjadi penggerak utama agar mereka dapat menjalankan tanggung jawab dengan baik, rajin, dan penuh semangat, demi menghasilkan *output* berkualitas yang memuaskan serta meningkatkan mutu layanan kesehatan bagi masyarakat. (Taqwin, 2023).

Berdasarkan hasil penelitian ini, diketahui bahwa ada hubungan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wua-wua Kota Kendari Tahun 2025, dibuktikan dengan nilai *P value* = 0.000 < 0,05, artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh tenaga kesehatan, maka semakin baik juga tingkat kerjanya. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi secara langsung dapat mendukung peningkatan kualitas pelayanan kesehatan di puskesmas Wua-wua, di mana tenaga kesehatan yang termotivasi dapat menyelesaikan tugas hariannya secara efektif dan efisien.

Adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wua-wua Kota Kendari ini terjadi karena responden berpendapat bahwa gaji dapat menjadi salah satu motivasi kerja karena merupakan kebutuhan dasar untuk memenuhi biaya hidup sehari-hari. Ketika gaji memadai, responden merasa bahwa kerja kerasnya dihargai sehingga timbul semangat dan dorongan dari dalam diri untuk bekerja lebih baik. Gaji yang layak bukan hanya berarti dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, tetapi juga memberikan rasa keadilan atas kerja keras mereka di tengah beban pasien yang padat, SDM yang kurang, dan fasilitas yang terbatas, sehingga pikiran mereka tidak perlu terpecah oleh kekhawatiran mengenai finansial sehingga mereka bisa sepenuhnya berkonsentrasi penuh dalam berkerja. Layak dan cukupnya gaji yang diterima secara tidak langsung mendorong tenaga kesehatan untuk memiliki fokus penuh dalam melayani pasien, mencapai target-target puskesmas, meningkatkan kepuasan pasien, serta meningkatkan produktivitas secara keseluruhan, sedangkan gaji yang tidak memadai justru menyebabkan pikiran terbagi sehingga terjadi penurunan pada kualitas semangat kerja yang berdampak pada tingkat kerjanya. Dengan demikian, motivasi kerja seperti gaji tidak hanya mempengaruhi performa individu, tetapi juga berkontribusi pada efektivitas operasional puskesmas secara keseluruhan, menjadikannya bagian penting yang harus diprioritaskan dalam upaya optimalisasi kinerja tenaga kesehatan pada pusat layanan kesehatan seperti puskesmas.

Temuan dari penelitian ini sesuai dengan teori Gibson (1997), yang menyatakan bahwa performa dipengaruhi oleh tiga elemen kunci, yaitu aspek individu, organisasi, serta psikologis. Di mana motivasi kerja termasuk dalam faktor psikologis. Di lingkungan organisasi, memperoleh dorongan sebagai wujud motivasi kerja dari pemimpin maupun rekan kerja sangatlah krusial untuk meningkatkan prestasi karyawan. Motivasi kerja yang merupakan dorongan internal untuk melaksanakan tugas dengan optimal serta memanfaatkan seluruh kemampuan demi mencapai tujuan, memiliki keterkaitan erat dengan target kinerja baik pada tingkat organisasi maupun individu. Semakin tinggi motivasi seseorang, semakin maksimal pula usahanya dalam bekerja, dan sebaliknya (Siahaan & Dach, 2021).

Studi ini menghasilkan temuan yang sejalan dengan penelitian Ramadhani (2025) mengenai faktor-faktor penentu kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Dadok Tunggal Hitam, Kota Padang tahun 2025, di mana analisis melalui uji *chi-square* menunjukkan hasil bahwa nilai *p-value* 0,001 (*p-value* < 0,05). Dalam penelitian ini ditemukan motivasi kerja rendah, akan tetapi kinerja masih ada yang baik (16,7%). Penelitiannya menjelaskan bahwa hal ini disebabkan oleh faktor lain yang muncul dari hasil kuesioner, seperti adanya komitmen terhadap fasilitas kesehatan, inisiatif melakukan pekerjaan tanpa diminta serta dukungan rekan kerja. Menurut asumsi peneliti tersebut, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh tenaga kesehatan, maka semakin besar pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan kinerja yang optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Studi lain dari Aditiya *et al.* (2024) mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, serta kepribadian terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Watopute, Kabupaten Muna pada 2023, menyimpulkan bahwa terdapat hubungan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Watopute dengan *p-value* 0,001. Peneliti menjelaskan bahwa hal ini disebabkan dari sebagian pertanyaan pada variabel motivasi kerja, ada beberapa diantaranya yang dinyatakan masih kurang yang dirasakan oleh tenaga kesehatan. yaitu kurangnya pembagian kerja yang jelas dari pimpinan, kurang mendapatkan fasilitas penunjang sesuai dengan jabatan, puskesmas kurang memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus, dan puskesmas kurang memberikan kesempatan bagi pengawainya untuk mengembangkan potensi sehingga lebih maju.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa ada hubungan signifikan antara beban kerja, kepribadian, dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wua-Wua Kota Kendari Tahun 2025. Dengan demikian, diharapkan kepada kepala puskesmas agar bisa menjaga serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui penyelenggaraan pelatihan, yang bertujuan mengembangkan potensi individu, dalam meningkatkan pengetahuan, dan keterampilan tenaga kesehatan. Selain itu, tenaga kesehatan yang berkinerja unggul diharapkan tetap dipertahankan serta ditingkatkan secara berkelanjutan melalui partisipasi aktif dalam pelatihan, penerapan standar pelayanan yang optimal, serta menjaga profesionalisme dan etika kerja, dengan menjadi contoh bagi tenaga kesehatan kesehatan lainnya. Diharapkan mereka mampu mendorong terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan berkualitas. Sementara itu, bagi tenaga kesehatan yang kinerjanya masih perlu ditingkatkan, diharapkan dapat memperbaiki diri melalui evaluasi rutin, mengikuti pembinaan dan pelatihan yang relevan, serta meningkatkan komitmen dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

## 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* , 5 (2), 160-168.
- Budiarta, W., Abidin, Z., & Wahyulina, S. (2024). Pengaruh Kepribadian, Motivasi Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Perawat Pada Puskesmas Janapria. *Jurnal Urgentrev (Unram Management Review)* , 4 (1), 54-62.
- Fitri, A. A. (2024). *Hubungan Antara Tipe Kepribadian dengan Kinerja Perawat di RSI Sultan Agung Semarang*. Universitas Islam Sultan Agung. Semarang: Fakultas Ilmu Keperawatan.
- Geoo, N. A. (2022). *Hubungan Beban Kerja, Kedisiplinan Dan Stres Kerja Dengan Kinerja Pelayanan Petugas Puskesmas Abeli Di Kota Kendari Tahun 2022*. Universitas Halu Oleo. Kendari: Fakultas Kesehatan Masyarakat.
- Gibson. (1997). *Organizations Behavior, Structure, Processes* (Organisasi dan Mnaajemen: Perilaku, Struktur, Proses). Edisi Keempat, Terjemahan, Jakarta: Erlangga.
- Ilhami, R. (2024). *Pengaruh Kepribadian dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Lubuk Buaya Kota Padang*. Universitas Halu Oleo. Kendari: Fakultas Kesehatan Masyarakat.
- Kementerian Kesehatan RI. (2020). *Petunjuk Teknis Pelayanan Puskesmas pada Masa Pandemi Covid-19*. Direktorat Pelayanan Kesehatan Primer. Jakarta
- Kementerian Kesehatan RI. (2025). Laporan Kinerja Kementerian Kesehatan Tahun 2024. Badan Kebijakan Pembangunan Kesehatan. <https://repository.badankebijakan.kemkes.go.id/id/eprint/5852/1/LKj%20Kemenkes%202024.pdf>
- Nuraeni, I., & Aris, R. (2024). Analisis Penerapan Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan Di Puskesmas Banjaran Kota Kabupaten Bandung Tahun 2023. *Jurnal Kesehatan Tambusai* , 5 (2), 3397-3406.
- Ramadhani, R., Gusrianti, & Yuliza, W. T. (2026). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Dadok Tunggul Hitam Kota Padang Tahun 2025. *Gudang Jurnal Ilmu Kesehatan* , 4 (1), 22-29.
- Salju. (2022). Analisis Dampak Kepribadian dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Kewirausahaan* , 11 (3), 325-334. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk>
- Setiawati, R., Adrianto, R., & Ramdan, I. M. (2025). Hubungan Pelatihan, Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan dalam Penemuan Kasus TB. *Faletehan Health Journal* , 12 (1), 85-91.
- Shilvira, A., Fitriani, A. D., & Satria, B. (2023). Pengaruh Kepuasan Pasien Terhadap Minat Kunjungan Ulang di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bina Kasih Medan. *Jurnal Ilmu Psikologi dan Kesehatan* , 1 (3), 205-214.
- Siahaan, D. P., & Dachi, R. A. (2021). Hubungan kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai Puskesmas Sigompul Kecamatan Lintongnihuta Kabupaten Humbang Hasundutan tahun 2021. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 7(2), 1373–1380.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ketiga). STIE YKPN Taqwin, Z. M., Guspianto, & Nasution, H. S. (2023). Hubungan Faktor-Faktor Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Siulak Gedang Kecamatan Siulak Kabupaten Kerinci Tahun 2023. *Jurnal Kemas Jambi* , 7 (3), 110-116.
- Sulaiman, S., I. E., & Utami, T. N. (2024). Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Di

- Puskesmas Tangan-Tangan Kabupaten Aceh Barat Daya. *Jurnal Ventilator: Jurnal riset ilmu kesehatan dan Keperawatan* , 2 (1), 86-101.
- Taqwin, Z. M., Guspianto, & 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 (3), 110-116.
- WHO. 2023. World health statistics 2023: monitoring health for the SDGs, sustainable development goals. Geneva: WHO; 2023. Dari: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240074323#>