

TESIS

ANALISIS DETERMINAN KINERJA PETUGAS LABORATORIUM KESEHATAN PADA BALAI LABORATORIUM KESEHATAN DAN KALIBRASI ALAT KESEHATAN PROVINSI MALUKU

*ANALYSIS OF PERFORMANCE DETERMINANTS OF HEALTH LABORATORY
OFFICERS AT THE MALUKU PROVINCIAL HEALTH LABORATORY CENTERS
AND CALIBRATION OF MEDICAL EQUIPMENT*



Oleh:
HERLYN DE FRETES
K052211008

PROGRAM STUDI
MAGISTER ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
2022

**ANALISIS DETERMINAN KINERJA PETUGAS LABORATORIUM
KESEHATAN PADA BALAI LABORATORIUM KESEHATAN DAN
KALIBRASI ALAT KESEHATAN PROVINSI MALUKU**

Tesis

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister

**Program Studi
Ilmu Kesehatan Masyarakat**

**Disusun dan diajukan oleh
HERLYN DE FRETES**

**PROGRAM STUDI
MAGISTER ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

LEMBAR PENGESAHAN

ANALISIS DETERMINAN KINERJA PETUGAS LABORATORIUM KESEHATAN
PADA BALAI LABORATORIUM KESEHATAN DAN KALIBRASI ALAT
KESEHATAN PROVINSI MALUKU

Disusun dan diajukan oleh

HERLYN DE FRETES
K052211008

Telah dipertahankan di hadapan Panitia ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin pada tanggal 13 Juni 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,



Prof. Dr. Darmawansyah, SE., MS
NIP. 19640424 199103 1 002



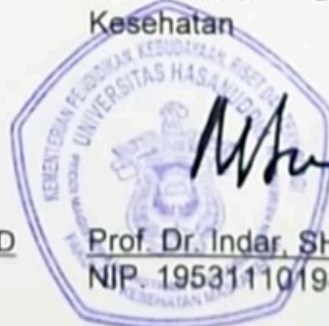
Dr. Muhammad Alwy Arifin, M.Kes
NIP. 196407081991031002

Dekan Fakultas
Kesehatan Masyarakat

Ketua Program Studi S2
Administrasi dan Kebijakan
Kesehatan



Prof. Sukri Palutturi, SKM, M.Kes., M.Sc.PH., Ph.D
NIP. 19720529 200112 1 001



Prof. Dr. Indar, SH., MPH,
NIP. 195311101986011001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Herlyn De Fretes**
NIM : K052211008
Program studi : Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulisan saya berjudul :

**ANALISIS DETERMINAN KINERJA PETUGAS LABORATORIUM KESEHATAN PADA
BALAI LABORATORIUM KESEHATAN DAN KALIBRASI ALAT KESEHATAN
PROVINSI MALUKU**

adalah karya tulisan saya sendiri dan bukan merupakan pengambilan alihan tulisan orang lain bahwa Tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, Juni 2023

Yang menyatakan



Herlyn De Fretes

ABSTRAK

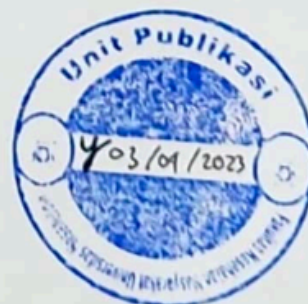
HERLYN DE FRETES. *Analisis Determinan Kinerja Petugas Laboratorium Kesehatan Pada Balai Laboratorium Kesehatan Dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku* (dibimbing oleh **Darmawansyah** dan **Muhammad Alwy Arifin**)

Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, koordinasi pelaksanaan dan evaluasi pemeriksaan laboratorium klinik/ laboratorium kesehatan masyarakat, rujukan, pendidikan, pelatihan teknis, penelitian dan pengembangan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut standar yang berlaku untuk pekerjaan tertentu. Ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja baik secara individu maupun organisasi antara lain dimensi kinerja, kemampuan, motivasi dan peluang.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhikinerja petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku berdasarkan faktor terkait pekerjaan, terkait peluang, terkait prasaranan dan terkait petugas. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey untuk mendapatkan data dari lapangan berdasarkan populasi yang ada dengan jumlah sampel sebanyak 56 orang. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor peluang dan faktor petugas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku sedangkan faktor yang tidak memberikan pengaruh yaitu faktor prasarana dan faktor pekerjaan. Saran untuk Dinas terkait yaitu Dinas Kesehatan harus memberikan motivasi, otonomi pekerjaan, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan, melakukan efektivitas dan efisien sebuah pekerjaan, berkomunikasi terkait akses dan ketersediaan alat kesehatan serta harus bisa menguatkan keaktifan petugas dalam melaksanakan tugas dengan pengawasan yang tidak mengganggu otonomi pekerjaan petugas kesehatan.

Kata kunci : Balai Labolatorium, Kinerja, Petugas Laboratorium



ABSTRACT

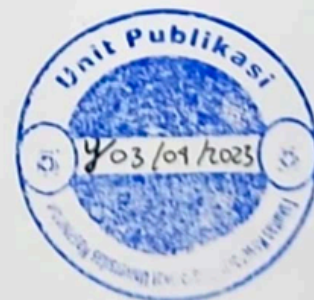
HERLYN DE FRETES. *Analysis of Performance Determinants of Health Laboratory Officers in Health Laboratory Centers and Medical Device Calibration in Maluku Province* (Supervised by oleh **Darmawansyah** and **Muhammad Alwy Arifin**)

The Center for Health Laboratories and Medical Devices Calibration has the task of planning, coordinating implementation and evaluation of clinical laboratory examinations, referrals, education, technical training, research and development. Performance is the result achieved by someone according to the standards that apply to a particular job. There are several factors that influence the performance of officers, both individually and in organizations, include the dimensions of performance, ability, motivation and opportunities.

This study aims to analyze the factors that influence the performance of the staff at the Maluku Provincial Health Laboratory and Medical Device Calibration Center related to work, opportunities, infrastructure and officers. This type of research is a quantitative research with a survey method to obtain data from the field based on the existing population with a total sample of 56 people. Data processing is done using SPSS.

The results showed that the opportunity factor and staff factor had a significant influence on the performance of the staff at the Maluku Province Health Laboratory and Medical Equipment Calibration Center, while the factors that did not give an effect were infrastructure and work factors. Suggestions for related agencies, must provide motivation, work autonomy, workload according to ability, carry out work effectively and efficiently, communicate regarding access and availability of medical devices and must be able to strengthen the activeness of officers in carrying out tasks with supervision that does not interfere with autonomy health worker job.

Keywords: Laboratory Hall, Performance, Laboratory Officer



KATA PENGANTAR

Puji serta syukur penulis panjatkan kehadirat ALLAH Yang Maha Kuasa, karena dalam bimbingan Roh Kudus-NYA diberikan seluruh rahmat serta karunia-Nya, berbentuk Iman, kesehatan serta seluruh wujud karunia yang tidak dapat di hitung jumlahnya, sehingga peneliti bisa menyelesaikan proses penyusunan tesis ini. Dengan Judul ANALISIS DETERMINAN KINERJA PETUGAS LABORATORIUM KESEHATAN PADA BALAI LABORATORIUM KESEHATAN DAN KALIBRASI ALAT KESEHATAN PROVINSI MALUKU “dapat diselesaikan dengan baik, dan Dimana Penyusunan tesis ini merupakan salah satu syarat dalam rangka mencapai gelar Magister Kesehatan Masyarakat pada Program Studi Pasca Sarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan tesis ini ada begitu banyak hambatan, kesulitan dan keterbatasan yang dihadapi oleh penulis baik dalam persiapan maupun proses penyelesaiannya. Namun atas izin TUHAN Yang Maha Kuasa dan Bantuan, bimbingan serta kerja sama dari berbagai Pihak akhirnya tesis ini dapat di selesaikan. Dengan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang tulus dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada Bapak Prof. Dr. Darmawansyah, SE, Ms selaku Ketua Komisi Penasehat dan Bapak DR. H. Muhammad Alwy Arifin, M. Kes selaku sekretaris Komisi Penasehat, yang dengan berbagai rutinitas kesibukan yang begitu padat, dengan kesabaran memberikan pandangan, masukan, instruksi, dan suport semangat kepada penulis, sejak proses awal hingga akhir penyusunan tesus ini. Demikian pula ucapan yang sama saya berikan kepada : Prof. Dr. H. Amran Razak, SE., M. Sc, Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM., M. Kes dan Prof. Dr. Hj. A. Ummu Salamah, SKM selaku tim penguji yang secara aktif telah memberikan Masukkan untuk perbaiki tesis ini, Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya

Rasa hormat dan terima kasih penulis sampaikan pula kepada:

1. Bapak Prof. Sukri Palutturi, SLM., M. Kes., M. Sc, PH, Ph.D selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanudin.

2. Bapak Prof. Dr. Ridwan Amiruddin, SKM., M.Kes., Msc.PH Dan Prof Dr.H. Indar,Sh,MPH selaku Ketua Prodi Magister AKK Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
3. Bapak /ibu dosen pengajar Program Pascasarjana Univesitas Hasanudin yang telah mendidik dan memberikan Ilmu Pengetahuan yang sangat berharga kepada penulis selama masa Pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanudin
4. Bapak/Ibu staf pengelola Program Pascasarjana dan Departemen Administrasi Kebijakan Kesehatan yang selalu membantu penulis dalam Proses Pendidikan dalam membantu penulis dalam proses Administrasi selama mengikuti Pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanudin.
5. Penghargaan dan ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada : Keluarga Tercinta serta saudara-saudara saya yang senantiasa memberikan dukungan,Nasehat ,motivasi dan doa restu kepada penulis dalam menyelesaikan Pendidikan magister di Universitas Hassanudin Makasar
6. Bapak/ibu /saudara (i) yang terlibat selaku responden dalam penelitian ini, yang telah memberikan jawaban dan tanggapan terkait dengan instrument penelitian ini.
7. Teman-teman seperjuangan Adminitrasi Kebijakan Kesehatan tahun 2020, yang telah sama sama berjuang menyelesaikan kuliah magister Kesehatan, semoga semuanya tetap bersemang dan kepada semua pihak yang penulis tidak dapat sebutkan Namanya satu persatu yang telah membantu dan memberkan dukungan dan motivasi kepada penulis sejak awal penulisan ini hinggann bisa menyelelebaikannya,penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Penulis menyadari kalau tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu besar harapan penulis kepada pembaca ada masukkan berupa usul dan saran sehinggann Tesis ini dapat Memberkan nilai yang positif bagi Pembangun Kesehatan dan pengembangan ilmu Pengetahun.

Akhir kata, semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat kepada kita semua dan semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi orang banyak..

Ambon, 8 Juni 2023

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized letters that appear to be 'HDF'.

Herlyn De Fretes

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
1. Tujuan Umum.....	5
2. Tujuan Khusus	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Tinjauan Kinerja	7
1. Definisi Kinerja	7
2. Faktor yang memengaruhi Kinerja	7
B. Kerangka Teori.....	18
C. Kerangka Konsep.....	24
D. Tabel Sintesa	25
E. Hipotesis.....	46
F. Definisi Operasional	49
BAB III METODE PENELITIAN	54
A. Jenis Penelitian	54
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	54
C. Populasi dan Sampel Penelitian	54
D. Sumber data.....	55
E. Pengolahan Dan Analisa Data	55
F. Analisis Data	56
G. Penyajian Data	57
H. Instrumen Penelitian.....	57
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	58
A. Hasil	58
1. Karakteristik Umum Responden	58
2. Analisis Univariat	59
3. Analisis Bivariat	64
4. Analisis Multivariat	71

B.	Pembahasan	72
1.	Variabel Pengetahuan terhadap Kinerja Petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku	72
2.	Variabel Keterampilan terhadap Kinerja Petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku	75
3.	Variabel Akses dan Ketersediaan terhadap Kinerja Petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku	78
4.	Variabel Ketersediaan Sumber Daya terhadap Kinerja Petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku	80
5.	Variabel Jenis Keahlian terhadap Kinerja Petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku	82
6.	Variabel Arti Sebuah Pekerjaan terhadap Kinerja Petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku	85
7.	Variabel Otonomi Pekerjaan terhadap Kinerja Petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku	87
8.	Variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku	90
9.	Variabel Proaktif Petugas terhadap Kinerja Petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku	93
C.	Keterbatasan Penelitian	95
	BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	97
A.	Kesimpulan	97
B.	Saran	98
	DAFTAR PUSTAKA	100
	LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	110

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Sintesa Penelitian	25
Tabel 2. 2 Defenisi Operasional.....	49
Tabel 4.1 Distribusi Karakteristik Responden Petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku.....	59
Tabel 4.2 Distribusi frekuensi Variabel Keterampilan di Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku.....	59
Tabel 4.3 Distribusi frekuensi Variabel Pengetahuan Petugas di Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku	60
Tabel 4.4 Distribusi frekuensi Variabel Ketersediaan Sumber Daya diBalai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku	60
Tabel 4.5 Distribusi frekuensi Variabel Akses dan Ketersediaan di Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku	61
Tabel 4.6 Distribusi frekuensi Variabel Jenis Keahlian di Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku	61
Tabel 4.7 Distribusi frekuensi Variabel Arti Sebuah Pekerjaan di Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku	62
Tabel 4.8 Distribusi frekuensi Variabel Otonomi Pekerjaan di Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku	62
Tabel 4.9 Distribusi frekuensi Variabel Beban Kerja di Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku	63

Tabel 4.10 Distribusi frekuensi Variabel Proaktif Petugas di Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku	63
Tabel 4.11 Distribusi frekuensi Variabel Kinerja Petugas di Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku	64
Tabel 4.12 Hubungan Jenis Keahlian dengan Kinerja Petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku	64
Tabel 4.13 Hubungan Arti Sebuah Pekerjaan dengan Kinerja Petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku	65
Tabel 4.14 Hubungan Otonomi Pekerjaan dengan Kinerja Petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku	66
Tabel 4.15 Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku	67
Tabel 4.16 Hubungan Akses dan Ketersediaan dengan Kinerja Petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku	67
Tabel 4.17 Hubungan Ketersediaan Sumber Daya dengan Kinerja Petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku	68
Tabel 4.18 Hubungan Pengetahuan dengan Kinerja Petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku	69
Tabel 4.19 Hubungan Keterampilan dengan Kinerja Petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku	70

Tabel 4.20 Hubungan Proaktif Petugas dengan Kinerja Petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku	71
Tabel 4.21 Analisis Pengaruh Akses dan Ketersediaan terkait Petugas Terhadap Kinerja Petugas	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Teori	18
Gambar 2. 2 Kerangka Konsep	24

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut standar yang berlaku untuk pekerjaan tertentu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai penampilan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Wijono (2018) menyebutkan bahwa kinerja adalah penampilan hasil personal baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi yang merupakan penampilan individu atau kelompok.

Ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja bagi petugas apakah secara individu maupun organisasi sebagaimana di sebutkan oleh Veithzal Rivai et al dalam sinambela (2016), menyebutkan tentang dimensi kinerja yaitu kemampuan, motivasi dan peluang, Indrasari (2017) dalam bukunya mengenai Kinerja menjelaskan motivasi dan kinerja di pengaruhi keadaan organisasi, kreatifitas individu dan karekteristik kegiatan.

Jones (2002) menyampaikan teori tentang hal yang menyebabkan kinerja buruk yaitu (a) kapasitas individu, (b) kemampuan pimpinan, (c) disparitas proses, (d) tempat kerja , (e) kondisi internal petugas, (6) motivasi". Tinggi rendahnya kinerja petugas berfokus kepada percaya atau tidaknya mereka kepada

pimpinan mereka, tujuan dari pekerjaan tersebut dan pekerjaan itu sendiri (Rahadi, 2010).

Balai Laboratorium Kesehatan Provinsi Maluku dibentuk pada tahun 1975 dibawah pemerintah pusat, sehubungan dengan adanya Desentralisasi maka diterbitkannya Peraturan Gubernur Maluku No. 40 Tahun 2009 Tanggal 27 Oktober 2009 tentang: Tugas Pokok, Fungsi dan Tanggung jawab Balai Laboratorium Kesehatan Provinsi Maluku.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Maluku No.64 Tahun 2017 yang mengatur tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja UPTD dinas dan Badan Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Maluku yang merubah nomenklatur Balai Laboratorium Kesehatan menjadi Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku.

Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, koordinasi pelaksanaan dan evaluasi pemeriksaan laboratorium klinik/ laboratorium kesehatan masyarakat, rujukan, pendidikan, pelatihan teknis, penelitian dan pengembangan, dibentuk berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 364/MENKES/SK/III/2003, tentang Laboratorium Kesehatan. Sedangkan Laboratorium Penguji BLK Promal, untuk selanjutnya disebut laboratorium, dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Maluku.

Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku menjalankan fungsi sebagai tempat pelayanan kesehatan, tempat pendidikan/ pelatihan/ penelitian serta sebagai pengendalian mutu laboratorium. Ada 11 kegiatan pemeriksaan laboratorium yang dilakukan sejak Tahun Anggaran 2020.

Hasil pemeriksaan laboratorium itu penting dalam penentuan diagnosis, prognosis, terapi, monitoring terapi dan pencegahan penyakit dalam rangka memenuhi tuntutan kebutuhan masyarakat akan pelayanan laboratorium yang lebih baik dan terpercaya serta mengantisipasi era globalisasi di era persaingan bebas. Untuk itu, keberadaan Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku dianggap penting untuk memberikan pelayanan yang bermutu, akurat dan terpercaya dan memberikan kepuasan ke pengguna maka kinerja petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku yang tinggi sangat dibutuhkan.

Petugas pada Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku mempunyai tugas ganda sehingga pada saat melakukan pelayanan belum sesuai dengan standar SOP yang telah ditetapkan.

Dari beberapa teori dan penelitian yang diuraikan Fillol *dkk* (2019); John, Newton Lewis and Srinivasan (2019); Anggun and Wahyono (2020); Rubandiyah (2019) dapat disimpulkan bahwa kinerja petugas dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: motivasi petugas,

kemampuan petugas, peluang, pimpinan dalam organisasi, pelatihan dan pendidikan yang di dapatkan oleh petugas, kondisi lingkungan fisik tempat kerja petugas, kemampuan sumber daya manusia di tempat kerja , disparitas proses, serta kondisi internal petugas.

Berdasarkan pengakuan/masukan beberapa Pasien mereka mengatakan bahwa pengambilan sampel pemeriksaan dan hasil pemeriksaan sangat lama. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Analisis Determinan Kinerja Petugas Laboratorium Kesehatan pada Balai laboratorium Kesehatan Dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana faktor pekerjaan meliputi: otonomi pekerjaan berhubungan dengan kinerja petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku.
2. Bagaimana faktor Peluang meliputi: Akses & ketersediaan dan Ketersediaan Sumber daya dengan kinerja petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku.
3. Bagaimana faktor Prasarana meliputi : Pengetahuan dan Keterampilan petugas dengan kinerja petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku.

4. Bagaimana faktor petugas meliputi: proaktif petugas berhubungan dengan kinerja petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku berdasarkan faktor terkait pekerjaan, terkait peluang, terkait prasaranan dan terkait petugas.

2. Tujuan Khusus

- a. Menganalisis hubungan antara faktor terkait pekerjaan meliputi: Jenis kelamin, arti sebuah pekerjaan, otonomi pekerjaan dan beban kerja dengan kinerja petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku.
- b. Menganalisis hubungan antara faktor terkait Peluang meliputi: Akses & ketersediaan dan Ketersediaan Sumber daya dengan kinerja petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku.
- c. Menganalisis hubungan antara faktor terkait Prasarana meliputi: Pengetahuan dan Keterampilan petugas dengan kinerja petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku.

- d. Menganalisis hubungan antara faktor terkait petugas meliputi:
Proaktif petugas dengan kinerja petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian memperkaya pengalaman dan ilmu serta mengembangkan pengetahuan peneliti di bagian kesehatan serta mengaplikasikannya di masyarakat.

2. Bagi Akademisi

Dalam dunia pendidikan sebagai tambahan referensi dalam dunia pendidikan khususnya kinerja petugas kesehatan.

3. Bagi Dinas Kesehatan

Dasar dalam pembuatan kebijakan SDM petugas kesehatan di Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Kinerja

1. Definisi Kinerja

Sinambela (2016) mengemukakan bahwa kinerja petugas diartikan adalah kapasitas tertentu yang dimiliki petugas dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan. Selanjutnya Ibrahim (2016) mendefinisikan kinerja sebagai output pekerjaan dari individu atau sekumpulan petugas dalam organisasi sesuai dengan tugas dan fungsinya guna mendapatkan hasil sesuai dengan visi dan misi organisasi tersebut.

Pengukuran kinerja merupakan suatu cara yang digunakan untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja petugas ataupun tim dalam organisasi (Mondy and Martocchio, 2016).

2. Faktor Yang Memengaruhi Kinerja

Faktor yang memengaruhi kinerja di simpulkan oleh Indrasari (2017) dalam 3 bagian utama yaitu Lingkungan organisasi, Kreativitas individu dan Jenis pekerjaan, dimana tiap bagian memiliki diuraikan sebagai berikut :

a. Lingkungan organisasi

Lingkungan organisasi didefinisikan keadaan internal yang berlangsung secara kontinyu di dalam organisasi petugas tersebut, yang memiliki kekhususan atau perbedaan dengan organisasi lainnya, sehingga memiliki dampak kepada petugas tersebut (Manik, 2016).

Menurut Hingins dalam Indrasari (2017) ada 4 faktor yang memengaruhi lingkungan organisasi yaitu :

- Pimpinan organisasi

Pimpinan organisasi didefinisikan oleh Wahjosumidjo 2010 dalam Kristianto (2020) sebagai pelopor dalam sebuah pekerjaan sehingga memberikan petunjuk dan arah bagi bawahannya. Pimpinan bertingkah laku membantu organisasi dengan semua kemampuannya untuk mencapai target organisasi, pimpinan harus berada paling depan dalam semua aktivitas organisasi, dan memberikan semangat kepada seluruh petugas yang berada dalam kewenangannya.

- Tingkah laku Petugas

Tingkah laku petugas di artikan oleh Toulson dan Smith dalam Indrasari (2017) sebagai cara seorang petugas dalam berkomunikasi sebagai cerminan dari kepribadian karyawan tersebut, sehingga memengaruhi keadaan lingkungan

organisasi ketika seorang petugas memiliki kebutuhan namun gagal dalam mengkomunikasikan kebutuhan tersebut kepada pimpinan ataupun rekan kerja

- Tingkah laku kelompok kerja

Tingkah laku kelompok kerja adalah hasil dari interaksi individu dengan sesama petugas dalam organisasi yang membentuk kelompok kerja ataupun interaksi antara kelompok kerja dalam organisasi. Hubungan persahabatan dalam sebuah kelompok kerja akan berpengaruh kepada kinerja yang disebut dengan perkembangan informal dengan interaksi dalam kelompok tanpa hubungan tertentu disebut dengan perkembangan formal (Indrasari, 2017).

- Faktor diluar organisasi

Faktor diluar organisasi yang di maksud pada lingkungan organisasi adalah keadaan di luar organisasi yang dapat memengaruhi keadaan internal organisasi, sebagai contoh perubahan ekonomi global akan berpengaruh terhadap keadaan internal sebuah organisasi (Indrasari, 2017).

b. Kreatifitas Individu

Menurut Rogers dalam Indrasari (2017) faktor-faktor yang dapat meningkatkan kreativitas individu antara lain:

- Kreativitas dari dalam (motivasi intrinsik)

Motivasi dari dalam didefinisikan sebagai keadaan di dalam

diri seorang pejabat yang memotivasinya untuk melakukan tugas tertentu.

- Kreativitas yang muncul oleh dorongan eksternal diri (motivasi eksternal)

Motivasi dari eksternal petugas dapat berupa suasana keluarga sebagai pendorong utama kreativitas individu, budaya masyarakat dapat juga memengaruhi kreativitas individu (Indrasari, 2017).

c. Jenis pekerjaan

Komponen Jenis pekerjaan yang memengaruhiterhadap kinerja setidaknya mengandung 5 ciri yaitu:

- Jenis keahlian: semakin banyak keahlian yang di butuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan, bisa berakibat positif dengan tidak terjadinya kebosanan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut
- Arti sebuah pekerjaan: Pekerjaan yang merupakan bagian dari hal besar, dan bukan sebagai pekerjaan mandiri, maka akan berakibat menimbulkan ketidak puasan terhadap pekerjaan tersebut
- Penting sebuah pekerjaan; Pekerjaan yang dianggap penting maka akan menimbulkan rasa bangga bagi petugas tersebut, sehingga akan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik

- Kemandirian: Pekerjaan yang di serahkan kebebasan dalam menyelesaikannya dalam artian bisa menetapkan target pencapaian dan penyelesaian secara mandiri tidak tergantung kepada bagian yang lain, ataupun pimpinan dalam membuat keputusan dalam pekerjaan tersebut akan menimbulkan kepuasan terhadap pekerjaan tersebut
- Responsibilitas: Respon terhadap hasil pekerjaan yang di lakukan petugas oleh lingkungan terutama oleh pimpinan, akan memberikan rasa puas dalam diri petugas karena merasa bahwa apa yang di laksanakan dipikirkan oleh orang disekitarnya.

Faktor yang memengaruhi kinerja juga di kemukakan oleh Dianmantidis dan Chatzoglou (2019) dalam Jurnalnya yang berjudul "*Factors affecting employee performance: an empirical approach*", Faktor yang memengaruhi kinerja petugas dalam pendekatan empiris. terbagi dalam 3 bagian bagian yaitu :

a. Faktor organisasi/ Lingkungan organisasi

Dalam faktor organisasi/ Lingkungan organisasi disebutkan ada 4 faktor yang memengaruhi kinerja yaitu:

- Dukungan Manajemen

Dukungan manajemen sangat penting bagi kinerja karena petugas merasa manajemen mendukung apa yang mereka kerjakan, sehingga menghadirkan komitmen dan proaktif dari

karyawan tersebut.

- Budaya Pelatihan

Budaya pelatihan lebih mengarah kepada otonomi pekerjaan dimana petugas diberikan pelatihan sesuai dengan pekerjaannya sehingga bisa menyelesaikan persoalan terkait pekerjaan sehari-hari.

- Iklim Organisasi

Dinamai juga budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku petugas, budaya organisasi menuntut petugas untuk bisa dan mampu beradaptasi jika terjadi perubahan.

- Kedinamisan Lingkungan

Petugas yang bekerja dalam lingkungan yang dinamis dengan tuntutan pekerjaan yang meningkat, cenderung mengalami perilaku kerja yang meningkat, hal ini disebabkan karena lingkungan yang dinamis memiliki karakteristik yang unik.

b. Faktor yang berkaitan dengan tugas

Hal yang terkait pada faktor yang bersentuhan dengan pekerjaan adalah sebagai berikut:

- Lingkungan Kerja

Situasi kerja berkaitan dengan bagian fisik dari tempat kerja petugas di mana dirinya sehari-hari melakukan aktifitas

kerjanya

- Komunikasi dalam pekerjaan

Komunikasi dalam pekerjaan mengarah kepada kemampuan seorang petugas dalam melakukan komunikasi terkait pekerjaannya dengan bagian lain dari suatu organisasi atau kepada pimpinan organisasi.

- Otonomi pekerjaan

Otonomi pekerjaan mencerminkan kebebasan dan kemandirian seorang petugas dalam mengambil keputusan tentang cara bagaimana mereka menyelesaikan pekerjaan yang di tugaskan ke dirinya, Petugas yang memiliki otonomi dalam pekerjaannya memiliki fleksibilitas dalam menentukan sejauh mana dirinya harus menyelesaikan pekerjaan tersebut.

c. Faktor Terkait Petugas

Hal yang termasuk dalam faktor yang terkait denganpetugas adalah sebagai berikut:

- Proaktif

Proaktif didefinisikan sebagai mengendalikan suasana dengan bertindak terlebih dahulu, bukan menunggu masalah terjadi atau kata lain bertindak untuk mengantisipasi masalah, kebutuhan dan perubahan.

- Adaptasi

Adaptasi adalah kemampuan petugas menyesuaikan dengan suasana baru dan segala tekanan yang ada, semakin baik adaptasi seorang petugas maka kinerja akan baik

- Intrinsik motivasi

Intrinsic motivasi adalah motivasi dalam diri petugas, keinginannya terhadap masa depan, kebutuhannya, aktualisasi dirinya berpengaruh terhadap motivasinya, organisasi melalui pimpinan dapat mengubah orientasi motivasi petugas sesuai dengan tujuan organisasi.

- Fleksibilitas Ketrampilan

Diartikan sebagai jumlah cara yang memungkinkan, di miliki petugas dalam menerapkan ketrampilan mereka dalam tugas mereka di organisasi, dan bagaimana organisasi menempatkan petugas dengan ketrampilan beragam sesuai dengan posisi yang tepat

- Komitmen

Komitmen terbagi 3 yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Komitmen di pengaruhi oleh status psikologis masing- masing petugas, Komitmen petugas yang tinggi menyebabkan petugas merasakan kewajiban yang kuat untuk melaksanakan tugasnya sehingga meningkatkan kinerja

- Tingkat Keahlian

Tingkat keahlian berkedudukan sejajar dengan fleksibilitas ketrampilan, petugas yang memiliki fleksibilitasketrampilan, maka memiliki tingkat keahlian yang baik, sehingga organisasi dapat menggunakan mereka secara produktif dalam rangka mengapai visi dan misi organisasi.

Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja juga dikemukakan oleh John, Newton-lewis and Srinivasan (2019) dalam Jurnalnya yang berjudul“ Sarana, Motif dan Peluang: Penentu Tenaga Kesehatan Masyarakat yang Efektif”, yaitu:

- a. Sarana

Sarana berhubungan dengan kemampuan petugas untuk melaksanakan pelayanan terbagi atas:

- Pengetahuan: bermakna petugas harus memiliki pengetahuan khusus dengan pekerjaan
- Ketrampilan: bermakna petugas harus memiliki kompetensi khusus sesuai pekerjaan misalnya ketrampilan berbicara di depan umum
- Kepercayaan diri: seorang petugas harus memiliki kemampuan kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas
- Dukungan Keluarga: dukungan keluarga yang di maksud adalah apakah seorang petugas memerlukan bantuan khusus dari keluarga

b. Motif

Motif didefinisikan sebagai keinginan petugas dalam melaksanakan tugasnya yang diuraikan dalam beberapa faktor:

- Sikap dan keyakinan: sikap dan keyakinan petugas menyangkut kepada kepercayaan petugas apakah tugas yang dilaksanakannya sebagai sebuah hal yang penting
- Keuangan, pengerak sosial dan moral: pada poin ini berlaku kepercayaan dari petugas apakah tugas atau pekerjaan yang dikerjakan akan memenuhi kebutuhan dasarnya terutama dalam hal finansial, memberikan rasa hormat kepadanya didalam masyarakat
- Preferensi Penyedia: preferensi Penyedia adalah kepercayaan petugas bahwa tugas yang diemban penting dibanding dengan tugas atau pekerjaan lain untuk mereka
- Preferensi Penerima: preferensi Penerima merupakan kepercayaan petugas bahwa orang lain dalam hal masyarakat menginginkan hasil kerjanya dalam pelayanan
- Penguatan Sistem: apakah dirinya termasuk dalam orang yang bertanggung jawab untuk memberikan contoh atau memberikan apresiasi kepada hasil perkerjaan mereka

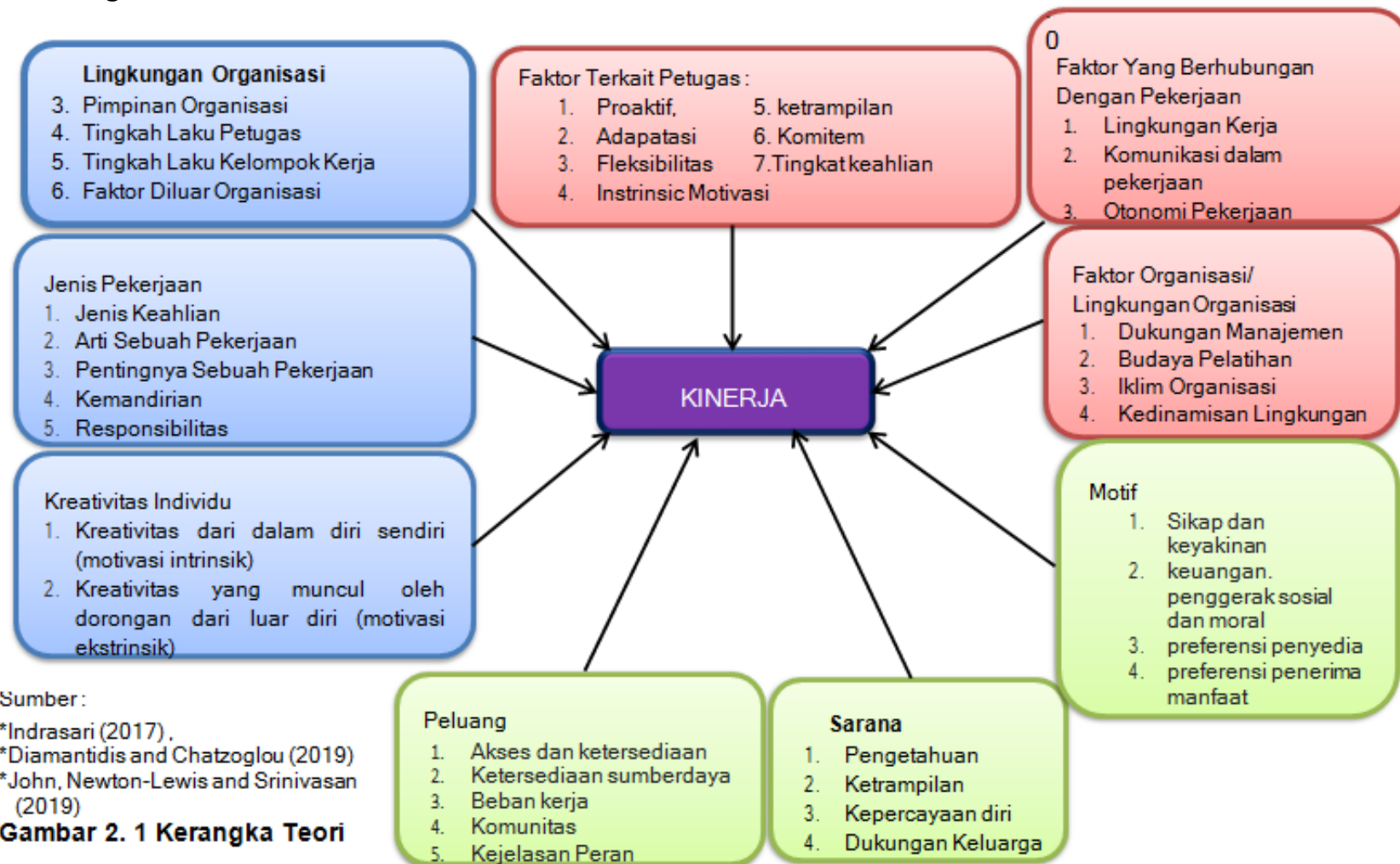
c. Peluang

Peluang diartikan sebagai kesempatan dalam diri petugas untuk melakukan pelayanan kepada orang lain, yang dibagi

dalam 5 bagian sebagai berikut:

- Akses dan ketersediaan: tersedianya fasilitas bagi petugas dalam melaksanakan tugas dan bagi penerima manfaat dapat menjangkaunya
- Ketersediaan sumber daya: tersedianya fasilitas berupa peralatan, infrastruktur dan sebagainya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaannya
- Beban kerja: Apakah beban kerja yang diemban oleh petugas layak bagi dirinya
- Komunitas: adanya komunitas yang di miliki petugas diluar dirinya dan tidak mengalami hambatan dalam hubungannya dengan komunitas tersebut dalam melaksanakan pekerjaan
- Kejelasan peran: adanya pembagian kerja dan tugas yang jelas sehingga adanya kejelasan peran yang dimiliki oleh petugas

B. Kerangka Teori



Gambar 2. 1 Kerangka Teori

Kinerja secara teori di pengaruhi oleh berbagai faktor yang disimpulkan dalam pembagian terdiri dari faktor lingkungan organisasi, faktor terkait pekerjaan, dan faktor terkait petugas, faktor motivasi petugas. Indrasari (2017), menjelaskan tentang kinerja sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan organisasi terdiri dari: Pimpinan, tingkah laku petugas, tingkah laku kelompok kerja dan faktor diluar organisasi. Pimpinan memengaruhi melalui gaya kepemimpinannya, tingkah laku petugas memengaruhi kinerja melalui cara berkomunikasi petugas, tingkah laku kelompok kerja memengaruhi kinerja melalui interaksi antara petugas berupa budaya dan kultur masing, masing petugas sedangkan faktor luar organisasi memengaruhi petugas sebagai input dari luar organisasi berupa kebijakan atau peraturan pemerintah.
2. Faktor jenis pekerjaan terdiri dari: jenis keahlian, arti sebuah pekerjaan, pentingnya sebuah pekerjaan, kemandirian dan responsibilitas. Jenis keahlian memengaruhi kinerja dengan semakin banyaknya keahlian yan dimiliki oleh petugas maka semakin mudah dirinya menyelesaikan tugasnya, arti sebuah pekerjaan dan pentingnya sebuah pekerjaan memengaruhi kinerja melalui tanggapan petugas tentang arti pekerjaan tersebut buat dirinya dan pekerjaan tersebut mempunyai dampak yang besar bagi organisasi, Kemandirian memengaruhi kinerja jika sebuah pekerjaan di berikan kepercayaan penuh dalam segala aspek, maka membuat petugas bisa leluasa menjalankan pekerjaan tersebut, sedangkan responibilitas

memberikan pengaruh terhadap kinerja melalui diskusi yang diberikan pimpinan dan rekan kerja terkait pekerjaan yang di kerjakana oleh petugas.

3. Faktor kreativitas individu: terdiri dari motivasi dari dalam diri dan motivasi dari luar diri petugas. Motivasi dari dalam diri terkait dengan nilai nilai yang dianut petugas dan motivasi dari luar terkait pada penghargaan yang berikan oleh lingkungan kerja terutama pimpinan terhadap petugas. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebagai pendorong bagi petugas dalam melakukan pekerjaan

Diamantidis and Chatzoglou (2019) mengemukakan tentang kinerja sebagai berikut:

1. Faktor organisasi/Lingkungan organisasi terdiri dari: Dukungan manajemen, Budaya pelatihan, iklim organisasi, dan kedinamisan lingkungan. Dukungan manajemen memengaruhi kinerja melalui kebijakan dan aturan yang mendukung kinerja petugas, budaya pelatihan mengarah kepada pelatihan yang diberikan oleh organisasi terkait dengan pekerjaan petugas, iklim organisasi mengarah kepada budaya dalam organisasi yang memengaruhi kinerja dan kedinamisan lingkungan adalah keadaan yang lingkungan yang selalu memberikan keadaan yang baik bagi kinerja petugas.
2. Faktor yang berhubungan dengan pekerjaan terdiri dari, lingkungan kerja, komunikasi dalam pekerjaan dan otonomi pekerjaan. Lingkungan kerja memengaruhi kinerja dari segi fisik, komunikasi

dalam pekerjaan memengaruhi kinerja dari segi komunikasi antara petugas di dalam organisasi dan otonomi pekerjaan terkait dengan kebebasan menjalankan pekerjaan oleh petugas.

3. Faktor terkait petugas terdiri dari: Proaktif petugas, adaptasi, intrinsik motivasi, fleksibilitas ketrampilan, komitmen, tingkat keahlian. Proaktif petugas memengaruhi kinerja dari inisiatif petugas dalam melaksanakan tugasnya, adaptasi memengaruhi kinerja melalui kemampuan beradaptasi dengan lingkungan yang berubah-ubah, intrinsik motivasi adalah motivasi petugas dalam meningkatkan kinerjanya, fleksibilitas ketrampilan dan tingkat keahlian adalah sejajar sebagai segala bentuk pengetahuan, skill petugas dalam menyelesaikan pekerjaan, komitmen memengaruhi kinerja disebabkan oleh komitmen dari dalam diri petugas terhadap pekerjaannya.

John, Newton-lewis and Srinivasan (2019) menjelaskan faktor terkait kinerja dengan bahasa yang berbeda walaupun isinya memiliki kemiripan dengan 2 teori sebelumnya yaitu:

1. Faktor sarana terdiri dari pengetahuan, Ketrampilan, Kepercayaan diri, Dukungan keluarga. Pengetahuan dan ketrampilan memengaruhi kinerja sebagai bentuk kemampuan petugas dalam upaya menyelesaikan tugas pekerjaannya, sedangkan kepercayaan diri dan dukungan keluarga adalah bentuk motivasi dari dalam diri dan lingkungan yang memberikan support kepada petugas dalam melaksanakan tugasnya.

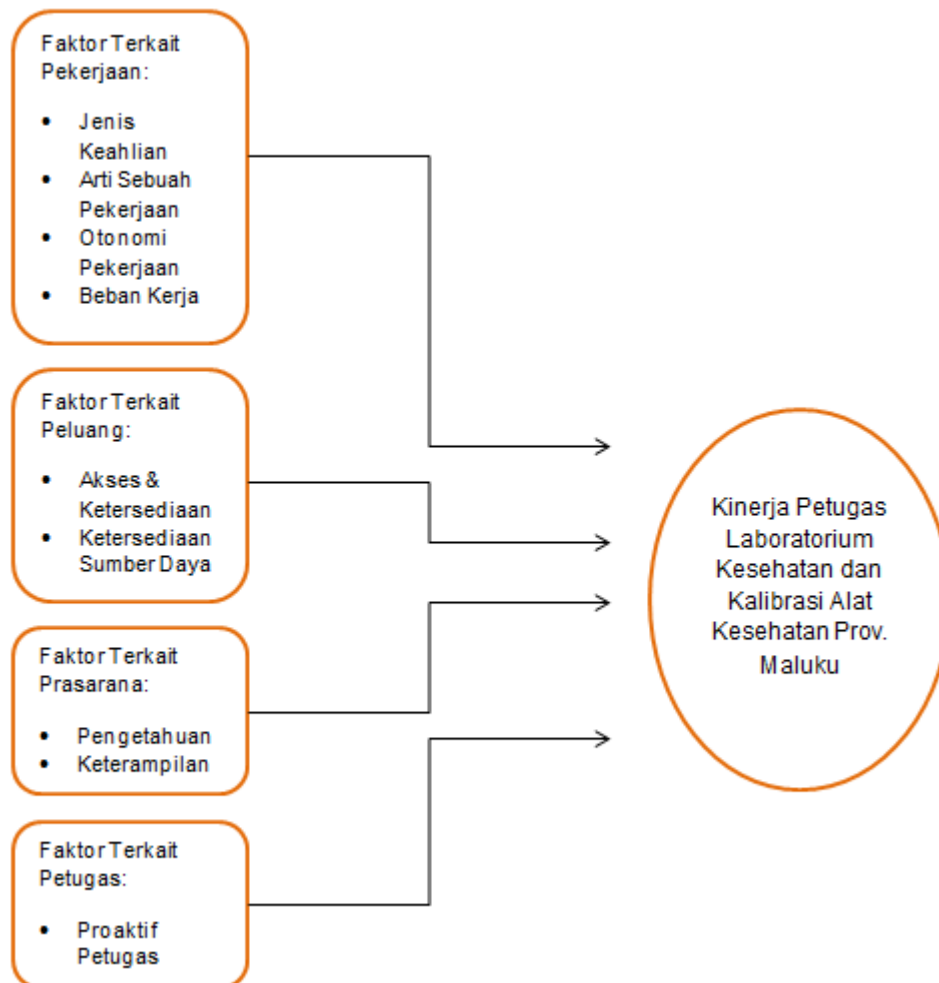
2. Faktor motif terdiri dari sikap dan keyakinan, keuangan, penggerak social dan moral, prefensi penyedia, prefensi penerima dan penguatan system. Faktor ini lebih banyak kepada faktor motivasi dalam diri maupun dari luar diri petugas.
3. Faktor peluang terdiri dari: akses dan ketersediaan, ketersediaan sumber daya, beban kerja, komunitas dan kejelasan peran. Faktor ini lebih banyak menjelaskan tentang sumber daya yang dimiliki di luar dirinya untuk menunjang pekerjaannya baik secara fisik maupun non fisik

Berdasarkan teori yang di kemukakan disimpulkan faktor faktor yang memengaruhi kinerja bisa di bagi dalam 3 kelompok besar, walaupun penjabaran masing masing faktor berbeda dari 3 teori tersebut, namun peneliti menggabungkan faktor apa saja yang sama dan memasukkan dalam 3 kelompok besar yang terdiri dari :

1. Faktor lingkungan organisasi
 - a. Pimpinan organisasi, Dukungan Manajemen
 - b. Tingkah Laku petugas, Komunikasi dalam pekerjaan
 - c. Tingkah Laku kelompok kerja, Komunitas
 - d. Faktor diluar organisasi
 - e. Budaya Pelatihan, Iklim Organisasi
 - f. Kedinamisan Lingkungan, Lingkungan Organisasi
2. Faktor terkait pekerjaan
 - a. Jenis keahlian, Ketrampilan, Tingkat keahlian, Fleksibilitas

- b. Arti sebuah pekerjaan, sikap dan keyakinan
 - c. Pentingnya sebuah pekerjaan,
 - d. Kemandirian, Otonomi Pekerjaan, kejelasan peran
 - e. Responsibilitas
 - f. Akses dan ketersediaan
 - g. Ketersediaan sumber Daya
 - h. Beban Kerja
3. Faktor terkait petugas
- a. Kreativitas dalam diri sendiri, Kepercayaan diri, Komitmen, intrinsic Motivasi
 - b. Kreativitas dari luar diri, Keuangan penggerak sosial dan moral, Dukungan Keluarga, Prefensi Penyedia dan penerima manfaat
 - c. Proaktif
 - d. Adaptasi

C. Kerangka Konsep



Gambar 2.2 Kerangka Konsep

D. Tabel Sintesa

Tabel 2. 1 Sintesa Penelitian

No	Penulis	Judul	Sampel	Metode	Variabel	Kesimpulan
1	Ismandani, Chamariyah and Subijanto (2020)	Pengaruh Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai	Seluruh pegawai Puskesmas Giligenting Kabupaten Sumenep berjumlah 76orang.	Jenis penelitian () adalah penelitian deskriptif. Mengakses penelitian utama itu digunakan Memiliki penelitian interpretatif melalui pendekatan kuantitatif dan metode survei dan wawancara.	Budaya organisasi, kinerja pegawai, motivasi kerja,	-Budaya Organisasi direspon positif dan sangat berarti oleh pegawai sehingga mempunyai pengaruh dominan dan positif signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Giligenting Kabupaten Sumenep, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima. -Motivasi Kerja direspon sangat kurang baik oleh pegawai Puskesmas Giligenting Kabupaten Sumenep terhadap peningkatan kinerja pegawai Giligenting Kabupaten Sumenep, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

No	Penulis	Judul	Sampel	Metode	Variabel	Kesimpulan
2	Andelina, Palutturi and Marzuki (2018)	Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Di Puskesmas Kassi Kassi Kota Makassar	Sampel untuk penelitian ini adalah semua profesional kesehatan di Cassie Cassey Public Health Center, 52 responden diidentifikasi dengan total sampling	uji chi square.	Fisiologis, Keamanan Kerja, Penghargaan dan Kinerja Petugas	Hasil penelitian menemukan bahwa ada hubungan antara fisiologi, keamanan kerja dan kompensasi, dengan kinerja tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas Cassi-Cassi. Kami ingin profesional perawat kesehatan meningkatkan pekerjaan mereka untuk meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada penduduk.
3	Permatasari, Simanjuntak and Ginting (2020),	Hubungan Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Wilayah Kerja Puskesmas Tanjung Morawa	Seluruh komunitas penelitian yang berjumlah 50 pegawai di wilayah kerja Puskesmas Tanjung Morawa	Penelitian ini merupakan tinjauan analitik untuk tujuan pemahaman. Hubungan Disiplin Kerja dengan Motivasi Bekerja pada kinerja karyawan.	Disiplin waktu, motivasi, umur, pendidikan	Berdasarkan hasil, studi, dan tes ChiSquare, nilai p adalah $0,02 < 0 > 0,05$

No	Penulis	Judul	Sampel	Metode	Variabel	Kesimpulan
				cross sectional sebagai desain studi ini agar penelitian bisa memberikan hasil yang baik		tidak ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja
4	Aziz (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Umum Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia	Dalam hal ini, peneliti menggunakan: 99 jumlah penduduk mengambil sampel dari penelitian, atau biasa dipanggil sensus.	analisis data yang digunakan Equation Modeling (SEM) dalam paket perangkat lunak statistik AMOS 4.0 untuk pemodelan dan analisis hipotesis.	Motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja	Motivasi, disiplin dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena kepuasan staf Puskesmas Balapulang. Dengan demikian hipotesis bahwa motivasi, disiplin, dan lingkungan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Kabupaten Balapulang terbukti kebenarannya.

No	Penulis	Judul	Sampel	Metode	Variabel	Kesimpulan
				Teknologi Sistem statistik yang mampu menguji beberapa hubungan relatif "kompleks" secara bersamaan		
5	Wulandari and Bagia (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Jasa Pelayanan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bulu	Subjek penelitian ini adalah seluruh pegawai PKM Seririt III yang berjumlah 32 orang, sehingga penelitian ini termasuk kategori penelitian populasi.	Data yang di peroleh dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana.	Kinerja pegawai, motivasi kerja,	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Seririt III. Berdasarkan koefisien determinasi, motivasi kerja memengaruhi kinerja sebesar 68,8% dan sisanya sebesar 31,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

No	Penulis	Judul	Sampel	Metode	Variabel	Kesimpulan
6	Wijayanti and Nurain (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tansformational, Authentic, Authoritarian, Transactional terhadap Kinerja Bidan di Tangerang	Sampel penelitian ini terdiri dari beberapa bidan dengan staf lengkap 10 orang dengan menggunakan metode simple random sampling	Metode penelitian menggunakan observasional analitik desain cross sectional	Motivasi, Opportunitum ability, dan kinerja	Hasilnya, motivasi bidan sebagian besar berada pada kategori sedang (60%), peluang dalam kategori cukup (60%), kompetensi dalam kategori baik (80%), dan indikator kesehatan ibu. Program tersebut dalam kategori baik (80%). Motif, peluang, kemampuan dan efektivitas program kesehatan ibu
7	Atmiyati and Ain (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Achmad Diponegoro	Sampel penelitian terdiri dari 137 karyawan yang dipilih melalui pengambilan sampel yang disengaja.	Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional	Motivation, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai mempengaruhi kinerja pegawai,	Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas pegawai, dan motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

No	Penulis	Judul	Sampel	Metode	Variabel	Kesimpulan
8	Ryandini and Nurhad (2020)	The Relationship Between Leadership Style And Work Motivation Of Nurse In Hospital	Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 79 karyawan dRS	Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kuantitatif dan pendekatan cross sectional. Data dianalisis menggunakan analisis korelasi. Motivasi dinilai menggunakan angket dan lembar observasi.	Employee Performance work motivation	Secara umum terdapat pengaruh yang kuat terhadap motif kerja staf rumah sakit. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan,RS perlu menjaga dan meningkatkan motivasi kerja.
9	Suprapti <i>et al</i> (2020)	Influence of Organization Culture, Leadership, Motivation, Discipline And Compensation Toward Public Health Center Performance	80 pegawai tetap di PKM	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada	Work motivation, lingkungan kerja, disiplin, kepuasan pegawai, kinerja pegawai	Menemukan beberapa kesimpulan sebagai berikut - Ada pengaruh yang signifikan mengenai motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan, - terdapat pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap

No	Penulis	Judul	Sampel	Metode	Variabel	Kesimpulan
				80 pegawai tetap Puskesmas. Untuk pertanyaan/pernyataan tentang identitas responden, mereka dirancang pada setengah skala Likert. Analisis dalam penelitian ini adalah angket terbuka. Sebagai metode pengumpulan data, kuesioner menggunakan SEM (Structural Equation Model) dengan SmartPLS versi 3.0 digunakan sebagai alat statistik.		<p>kepuasan karyawan,</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disiplin usaha berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Puskesmas. - Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja PKM - Ada pengaruh Kepuasan terhadap kinerja petugas PKM

No	Penulis	Judul	Sampel	Metode	Variabel	Kesimpulan
10	Tanarubun (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Deli Serdang	Jumlah populasi penelitian ini adalah 33 karyawan PT Naraya Telematika Malang.	Teknik pengambilan sampel yang peneliti gunakan adalah saturasi lateral. Analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif dan analisis statistik heuristik	lingkungan kerja fisik dan non fisik	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel penjelas lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y)
11	Peng, Lee and Lu (2020)	Employees' Perceived Job Performance, Organizational Identification, And Pro-Environmental Behaviors In The Hotel Industry	Karyawan yang bekerja di industri perhotelan Cina	Metode Survei dengan mengumpulkan karyawan yang bekerja di hotel Cina dan melakukan analisis regresi kuadrat terkecil biasa (OLS) untuk menguji hipotesis yang diajukan, yang semuanya didukung secara empiris secara deskriptif	Perilaku pro lingkungan Identifikasi organisasi Kinerja pekerjaan	Temuan kami juga memiliki implikasi manajerial. Pertama, hotel harus pertimbangkan untuk memulai promosi PEB mereka di antara karyawan dengan tingkat tinggi OI dan PJP. Studi sebelumnya telah difokuskan pada peran langkah-langkah wajib dan insentif dalam memotivasi terikat: kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel

No	Penulis	Judul	Sampel	Metode	Variabel	Kesimpulan
12	Kristianto (2020)	Pengaruh Dimensi Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kepemimpinan Perusahaan Manufaktur di Indonesia	Penelitian ini dilakukan di perum Pengadaan cabang bekasi timur melibatkan 40 Karyawan	Metode probability sampling dan single random sampling	Gaya Kepemimpinan, iklim organisasi, komitmen organisasi dan kinerja pegawai	Berdasarkan analisis data diketahui bahwa terdapat pengaruh langsung perilaku kepemimpinan dan iklim pada kinerja petugas
13	Tensay and Singh (2020)	The Nexus Between HRM, Employee Engagement And Organizational Performance Of Federal Public Service Organizations In Ethiopia	Menggunakan sebuah sampel karyawan federal (n=340) Organisasi Pemerintah	Menguji hipotesis tiga factor pemodelan menggunakan SEM	Kinerja organisasi, organisasi pelayanan public, Keterlibatan karyawan, manajemen sumber daya manusia	Temuan Penelitian menunjukkan ada kaitan antara HRM, keterlibatan karyawan dan kinerja petugas

No	Penulis	Judul	Sampel	Metode	Variabel	Kesimpulan
14	Manik (2016)	Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Pada Rumah Sakit Thursina Di Duri	Sampel sejumlah 71 Orang	Simple random sampling menggunakan structural equation Modeling	Kepemimpinan, Transformasional, motivasi , iklim organisasi, Kinerja	pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi berprestasi, iklim organisasi, dan kepuasan Petugas
15	Hirschi and Spurk (2021)	Calling As A Double-Edged Sword For Work-Nonwork Enrichment And Conflict Among Older Workers	Sejumlah 194 Karyawan	Wawancara dan survey	Kepribadian, kinerja pekerjaan, komitmen organisasional	Bahwa ambisi berhubungan positif dengan afektif yang lebih tinggi komitmen organisasi diluar pencapaian organisasi
16	Cekmecelio glu and Ozbag (2016)	Leadership And Creativity: The Impact Of Transformational Leadership On Individual Creativity	Sejumlah 275 Responden	Wawancara dan survey	Pengaruh Ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan pertiambangan individu	Hasil menunjukkan hubungan langsung dan positif antara simulasi dan kreativitas individu

No	Penulis	Judul	Sampel	Metode	Variabel	Kesimpulan
17	Hirst, van Knippenberg and Zhou (2009)	A Cross-Level Perspective On Employee Creativity: Goal Orientation, Team Learning Behavior, And Individual Creativity	Sejumlah 198 Karyawan	Menggunakan pemodelan linier hierarkis	Kreativitas Karyawan: Orientasi Tujuan, Perilaku Belajar Tim, Dan Kreativitas Individu	Peneliti berhipotesis dan menemukan interaksi nonlinier antara orientasi belajar individu dan perilaku belajar tim: dalam tim yang lebih tinggi dalam perilaku belajar tim, hubungan positif antara orientasi belajar dan kreativitas dilemahkan pada orientasi belajar yang lebih tinggi. Orientasi pendekatan individu secara positif berhubungan dengan kreativitas hanya ketika perilaku belajar tim tinggi

No	Penulis	Judul	Sampel	Metode	Variabel	Kesimpulan
18	Zhang, Xu and Sun (2020)	Potent Neutralizing Antibodies Against SARS-Cov-2 Identified By High-Throughput Single-Cell Sequencing Of Convalescent Patients' B Cells	Sejumlah 198 Karyawan	Menggunakan multi-sumber	Keterbukaan terhadap pengalaman Harapan kreativitas pemimpin Pemantauan ketat Kreativitas karyawan	bahwa keterbukaan terhadap pengalaman berhubungan positif dengan kreativitas karyawan, sementara pemantauan ketat berhubungan negatif dengan kreativitas karyawan. Selanjutnya, karyawan yang terbuka terhadap pengalaman lebih kreatif ketika pemimpin mengharapkan kreativitas tinggi daripada rendah. Akhirnya, interaksi antara pemantauan ketat dan keterbukaan terhadap pengalaman tidak dampak signifikan pada kreativitas karyawan

No	Penulis	Judul	Sampel	Metode	Variabel	Kesimpulan
19	Dinda Frismandir (2007)	Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan	Dengan menggunakan kuesioner, data dikumpulkan dari 111 karyawan	Sampel diambil secara proporsional. contoh acak. Analisis dengan Analisis Jalur untuk Pengujian Langsung dan secara tidak langsung memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja, Dampak langsung dan tidak langsung antara kinerja dan produktivitas melalui komitmen.	Kepuasan kerja, karakteristik pekerjaan, komitmen, kinerja karyawan	Hasil penelitian , ditemukan memiliki efek langsung pada kepuasan kerja. Memengaruhi kinerja dan juga secara tidak langsung memengaruhi kinerja melalui komitmen

No	Penulis	Judul	Sampel	Metode	Variabel	Kesimpulan
20	Hartiwi (2016)	Innovation Capability And Sustainable Competitive Advantage: An Entrepreneurial Marketing Perspective	Pengambilan sampel dilakukan secara sensus, dan seluruh guru (99 siswa) yang bekerja di SMP Muhammadiyah di Kabupaten Pati berjumlah responden.	Peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden untuk mengumpulkan data dan mengembalikan semua kuesioner secara lengkap. Metode verifikasi data meliputi uji validitas menggunakan analisis faktor, uji reliabilitas menggunakan rumus cronbach's alpha, analisis regresi berganda dan uji signifikansi, koefisien determinasi untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian, dan uji mediasi , dll.	karakteristik pekerjaan, kompetensi, kepuasan kerja, kinerja guru	Hasilnya ternyata: Karakteristik pekerjaan dan kemampuan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, karakteristik pekerjaan dan kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh karakteristik kerja terhadap kinerja guru. adalah kemampuan untuk: Mediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru

No	Penulis	Judul	Sampel	Metode	Variabel	Kesimpulan
21	Caisar Darma <i>et al.</i> (2020)	Job Characteristics, Individual Characteristics, Affective Commitments And Employee Performance	Sejumlah 124 Responden	Penelitian ini diuji menggunakan analisis Partial Least Square (PLS) dalam hubungannya dengan program Smart PLS. Pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel tak bebas. Selain itu, penelitian ini didasarkan pada: Metode Pengambilan Sampel Saturasi (Sensus	Komitmen afektif, karyawan kinerja, karakteristik pekerjaan, individu karakteristik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik kinerja variabel memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Komitmen emosional, tapi tidak penting Memengaruhi kinerja karyawan. pribadi Sifat tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen emosional, tetapi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja dan aktivitas emosional. Komitmen memiliki dampak positif dan signifikan. berdampak pada kinerja karyawan.

No	Penulis	Judul	Sampel	Metode	Variabel	Kesimpulan
22	Gupta, Chandan and Sahoo (2016)	HRD Interventions, Employee Competencies And Organizational Effectiveness: An Empirical Study	Sebanyak 256 Pegawai Negeri Melaporkan Karakteristik Pekerjaan Mereka	Dimensi membangun karakteristik pekerjaan adalah keragaman keterampilan, identitas tugas, kepentingan tugas, otonomi, dan umpan balik. Keterlibatan tindak lanjut diuji sebagai moderator hubungan yang dirasakan.	Karakteristik pekerjaan, keterlibatan kerja, prestasi kerja, pegawai negeri, Malaysia	Penelitian menunjukkan bahwa arti-penting tugas dan umpan balik memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja kerja, dan hubungan dimediasi oleh keterlibatan kerja. Namun, keragaman keterampilan memiliki dampak yang signifikan dan langsung terhadap kemampuan kerja pegawai negeri sipil
23	Kahya (2007)	The Effects Of Job Characteristics And Working Conditions On Job Performance	Sebanyak 154 eksekutif dan karyawan berpartisipasi dalam 18 tim perusahaan baja menengah.	Wawancara dan Observasi sebagai mediator dalam hubungan yang dihipotesiskan	kinerja tugas; Kinerja kontekstual; Pengalaman; Tingkat Pendidikan; Tingkat pekerjaan; Kondisi kerja; Keadaan lingkungan; Bahaya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja karyawan, tingkat kerja, dan kondisi lingkungan. kondisi kerja yang buruk (usaha fisik, kondisi lingkungan, serta bahaya) menimbulkan kinerja karyawan turun

No	Penulis	Judul	Sampel	Metode	Variabel	Kesimpulan
24	Fillol <i>et al</i> (2019)	Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Petugas Program UKM Essensial Di Kabupaten Tolitoli	2 RS Kabupaten, 16 Faskes di 3 Kabupaten, 82 Petugas Kesehatan	Penelitian Kualitatif, data dianalisis menggunakan proses deduktif dan induktif campuran, menggunakan self-determination theory (SDT) sebagai kerangka analisis	Motivasi , Kinerja, Pembiayaan berbasis kinerja	menunjukkan bahwa sejauh mana PBF berkontribusi pada bentuk motivasi yang positif dan berkelanjutan bergantung pada “dasar di mana PBF jatuh,” di luar kepribadian dan disposisi individu petugas kesehatan
25	John, Newton-lewis and Srinivasan (2019)	Means, Motives And Opportunity: Determinants Of Community Health Worker Performance	380 Petugas Kesehatan	Kualitatif yang menangkap perspektif dan realitas hidup petugas dan komunitas mereka	Sarana, Motif dan Peluang	Kerangka kerja MMO mengelompokkan penentu kinerja CHW menjadi tiga domain yang saling bergantung dan berinteraksi: sarana, motif, dan peluang. Ini selanjutnya dipecah menjadi 14 determinan
26	Anggun and Wahyono (2020)	Determinan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas	24 Organg tenaga Kesehatan Puskesmas Kesambi	Survei Analitik dengan Perhitungan Penampang	Kemampuan, motivasi , kepemimpinan dan Kinerja	Hasilnya, ditemukan adanya hubungan antara kemampuan ($p=0,014$), motivasi ($p=0,023$), dan kepemimpinan ($p=0,043$).

No	Penulis	Judul	Sampel	Metode	Variabel	Kesimpulan
27	Rubandiyah (2019)	Faktor Kinerja Puskesmas di Kota Semarang	37 Puskesmas di Kota Semarang	Kuantitatif	Pendidikan dan pelatihan, kondisi lingkungan fisik, teknologi, kemampuan, kepemimpinan, sarana prasarana, dana, dan Kinerja	Kesimpulan dari penelitian ini adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja wirausaha adalah pelatihan dan pendidikan, lingkungan fisik, teknologi, kompetensi sumber daya manusia, dan kepemimpinan.
29	Marjaya and Pasribu (2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	48 Karyawan	Kuantitatif	Pimpinan, Motivasi dan Pelatihan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi adalah konteks yang berbeda, yang memiliki pengaruh positif tetapi dapat diabaikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, variabel pelatihan kejuruan ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

No	Penulis	Judul	Sampel	Metode	Variabel	Kesimpulan
						Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Secara Bersamaan Ini memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.
30	Karima, Idayanti and Umar, (2018)	Pengaruh masa kerja, pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank SULSELBAR cabang utama Makassar	166 Karyawan PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makasar	Deskriptif, Validitas, serta regresi linear	Masa Kerja, Pelatihan, Motivasi dan Produktivitas Kerja	Ada hubungan lama Kerja, motivasi dan pendidikan terhadap kinerja.
31	Ramadhanty(2013)	Pengaruh Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme, Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor Pada Kap Di Diy	56 Responden	Ex Post Facto dan Kausal Komparatif	Pengalaman, otonomi, profesionalisme, ambiguitas, peran dan kinerja Auditor	Pengalaman, otonomi, profesionalisme, ambiguitas, dan peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja audito

No	Penulis	Judul	Sampel	Metode	Variabel	Kesimpulan
32	Sihombing (2014)	Meningkatkan Kinerja Guru Biologi SMA Negeri dalam Pembelajaran melalui Supervisi Klinis	95 Responden	Analisis Jalur (Path analysis)	Kepuasan Kerja, Withdrawal cognitions, dan job search	Ada efek Kepuasan Kerja, Withdrawal cognitions, dan job search
33	Masyitah and Yikwa (2018)	Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Petugas Di Puskesmas Cipayung Jakarta Timur Tahun 2017	97 Responden	pendekatan kuantitatif dengan desain cross sectional	Kinerja Petugas Puskesmas, motivasi, umur, pengetahuan, pelatihan dan fasilitas	Hasil studi univariat menemukan bahwa hanya 19,6% petugas berkinerja buruk dan 80,4% petugas melaporkan kinerja akademik yang baik. Sebagai hasil dari analisis dua dimensi, ditemukan bahwa ada hubungan antara variabel yang disebut motivasi () dan variabel yang tidak memiliki hubungan dengan usia, pengetahuan, pelatihan, atau kesempatan.

No	Penulis	Judul	Sampel	Metode	Variabel	Kesimpulan
34	Afifatussalamah and Isfandari (2014)	Analisis Faktor yang mempengaruhi Kinerja Petugas Program UKM Essensial di Kabupaten Tolitoli	Responden terdiri berdasarkan 29 dokter & 29 bidan/perawat pada 29 Puskesmas Kabupaten Bojonegoro.	Penelitian menggunakan observasional analisis dengan menggunakan desain cross-over	pelatihan dan suspek tuberkulosis anak	Hasil sebagian besar skrining yang diduga TB anak masih hilang (75,9%), menunjukkan bahwa 58,6% petugas polisi belum pernah dilatih TB anak.
35	Prasatin (2013)	Effect of Motivation, Discipline and Perception of Leadership on the Performance of Nutrition and MCH Healthcare Providers in Reducing Stunting Incidence Rate in Tegal	27 Puskesmas	analitik kuantitatif Cross-sectional	Jenis kelamin, masa kerja, pendidikan, pelatihan, disiplin kerja, SOP, motivasi, pengetahuan, ketersediaan sarana	Hasil penelitian menyebutkan jenis kelamin, masa kerja, pendidikan, pelatihan, disiplin kerja, SOP, motivasi tidak ada hubungan sedangkan pengetahuan, ketersediaan sarana memiliki hubungan
36	Posuma (2013)	Kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado	77 Responden	asosiatif dengan analisis regresi berganda	Kompetensi, Kompensasi, Kepemimpinan, Kinerja petugas	Dengan kata lain manajemen yang ada saat ini masih kurang baik karena masih belum adanya komunikasi antara manajer dengan karyawan, dan motivasi yang diberikan manajer kepada karyawan masih kurang.

E. Hipotesis

1. Hipotesis Nol (Ho)

- a. Tidak ada pengaruh faktor jenis keahlian terhadap terhadap kinerja petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku.
- b. Tidak ada pengaruh faktor arti sebuah Pekerjaan terhadap terhadap kinerja petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku.
- c. Tidak ada pengaruh faktor otonomi pekerjaan terhadap terhadap kinerja petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku.
- d. Tidak ada pengaruh faktor beban kerja terhadap terhadap kinerja petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku.
- e. Tidak ada pengaruh faktor Akses & ketersediaan terhadap terhadap kinerja petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku.
- f. Tidak ada pengaruh faktor Ketersediaan Sumber Daya terhadap terhadap kinerja petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku.
- g. Tidak ada pengaruh faktor Pengetahuan terhadap terhadap kinerja petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku.

- h. Tidak ada pengaruh faktor Keterampilan terhadap terhadap kinerja petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku.
- i. Tidak ada pengaruh faktor proaktif petugas terhadap terhadap kinerja petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku.

2. Hipotesis Alternatif (Ha)

- a. Ada pengaruh faktor jenis keahlian terhadap terhadap kinerja petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku.
- b. Ada pengaruh faktor arti sebuah Pekerjaan terhadap terhadap kinerja petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku.
- c. Ada pengaruh faktor otonomi pekerjaan terhadap terhadap kinerja petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku.
- d. Ada pengaruh faktor beban kerja terhadap terhadap kinerja petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku.
- e. Ada pengaruh faktor Akses & ketersediaan terhadap terhadap kinerja petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku.

- f. Ada pengaruh faktor Ketersediaan Sumber Daya terhadap terhadap kinerja petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku.
- g. Ada pengaruh faktor Pengetahuan terhadap terhadap kinerja petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku.
- h. Ada pengaruh faktor Keterampilan terhadap terhadap kinerja petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku.
- i. Ada pengaruh faktor proaktif petugas terhadap terhadap kinerja petugas Balai Laboratorium Kesehatan dan Kalibrasi Alat Kesehatan Provinsi Maluku.

F. Definisi Operasional

Tabel 2. 2 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Hasil Ukur	Kriteria Objektif
1	Jenis Keahlian	Banyaknya keahlian yang dimiliki oleh petugas	Kuesioner	1. Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1 2. Tidak Setuju (TS) skor 2 3. Netral (N) skor 3 4. Setuju (S) skor 4 5. Sangat Setuju (SS) skor 5	Baik Jika Nilai > dari Nilai Median (1) Kurang Jika Nilai = < Median (2)
2	Arti Sebuah Pekerjaan	Sejauh mana sebuah pekerjaan dianggap sebagai sebuah pekerjaan yang memiliki nilai bagi petugas	Kuesioner	1. Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1 2. Tidak Setuju (TS) skor 2 3. Netral (N) skor 3 4. Setuju (S) skor 4 5. Sangat Setuju (SS) skor 5	Baik Jika Nilai > dari Nilai Median (1) Kurang Jika Nilai = < Median (2)

No	Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Hasil Ukur	Kriteria Objektif
3	Otonomi Pekerjaan	Kebebasan petugas dalam mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya	Kuesioner	1. Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1 2. Tidak Setuju (TS) skor 2 3. Netral (N) skor 3 4. Setuju (S) skor 4 5. Sangat Setuju (SS) skor 5	Baik Jika Nilai > dari Nilai Median (1) Kurang Jika Nilai = < Median (2)
4	Beban Kerja	Suatu pengakuan dari diri dan lingkungan bahwa petugas layak mendapatkan bebankerja pekerjaan yang di embankan kedirinya	Kuesioner	1. Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1 2. Tidak Setuju (TS) skor 2 3. Netral (N) skor 3 4. Setuju (S) skor 4 5. Sangat Setuju (SS) skor 5	Baik Jika Nilai > dari Nilai Median (1) Kurang Jika Nilai = < Median (2)

No	Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Hasil Ukur	Kriteria Objektif
5	Akses dan Ketersediaan	tersedianya fasilitas bagi petugas dalam melaksanakan tugas dan bagi penerima manfaat dapat menjangkaunya	Kuesioner	1. Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1 2. Tidak Setuju (TS) skor 2 3. Netral (N) skor 3 4. Setuju (S) skor 4 5. Sangat Setuju (SS) skor 5	Baik Jika Nilai > dari Nilai Median (1) Kurang Jika Nilai = < Median (2)
6	Ketersediaan Sumber Daya	tersedianya fasilitas berupa peralatan, infrastruktur dan sebagainya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaanya	Kuesioner	1. Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1 2. Tidak Setuju (TS) skor 2 3. Netral (N) skor 3 4. Setuju (S) skor 4 5. Sangat Setuju (SS) skor 5	Baik Jika Nilai > dari Nilai Median (1) Kurang Jika Nilai = < Median (2)

No	Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Hasil Ukur	Kriteria Objektif
7	Pengetahuan	Petugas Memiliki Pengetahuan Khusus dengan pekerjaannya	Kuesioner	1. Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1 2. Tidak Setuju (TS) skor 2 3. Netral (N) skor 3 4. Setuju (S) skor 4 5. Sangat Setuju (SS) skor 5	Baik Jika Nilai > dari Nilai Median (1) Kurang Jika Nilai = < Median (2)
8	Keterampilan	Petugas memiliki kompetensi khusus sesuai pekerjaan. Misalnya: Keterampilan berbicara depan umum,dll.	Kuesioner	1. Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1 2. Tidak Setuju (TS) skor 2 3. Netral (N) skor 3 4. Setuju (S) skor 4 5. Sangat Setuju (SS) skor 5	Baik Jika Nilai > dari Nilai Median (1) Kurang Jika Nilai = < Median (2)

No	Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Hasil Ukur	Kriteria Objektif
9	Proaktif Petugas	Sikap dan tingkah untuk mengendalikan pekerjaan dengan mengantisipasi, bukan menunggu masalah terjadi atau kata lain bertindak untuk mengantisipasi masalah, kebutuhan dan perubahan	Kuesioner	1. Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1 2. Tidak Setuju (TS) skor 2 3. Netral (N) skor 3 4. Setuju (S) skor 4 5. Sangat Setuju (SS) skor 5	Baik Jika Nilai > dari Nilai Median (1) Kurang Jika Nilai = < Median (2)
10	Kinerja Petugas	Hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu	Kuesioner	1. Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1 2. Tidak Setuju (TS) skor 2 3. Netral (N) skor 3 4. Setuju (S) skor 4 5. Sangat Setuju (SS) skor 5	Baik Jika Nilai > dari Nilai Median (1) Kurang Jika Nilai = < Median (2)