

JOURNAL OF MUSLIM COMMUNITY HEALTH (JMCH)

Penerbit: Program Pascasarjana Kesehatan Masyarakat

Universitas Muslim Indonesia

Journal Homepage:

<https://pasca-umi.ac.id/index.php/jmch>

Original Article

Pengaruh Insentif, Beban Kerja, dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Se-Kab Luwu Utara Tahun 2022

Rusniati¹, *Reza Aril Ahri², Heruddin², Een Kurnaesih², Muhammad Kidri Alwi², Sitti Patimah²

¹Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu Utara

²Magister Kesehatan Masyarakat, Program Pascasarjana, Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia

*Email corresponding author: reza.ahri@gmail.com

ABSTRACT

Background: Medical and health workers are always required to provide excellent health services. So far, there have been many complaints from the public who often deal with medical and health personnel at the puskesmas such as the slow service and unfriendly staff in the service.

Methods: This type of research is a survey with a cross-sectional study design. The population of this study was 663 patients and a sample of 249 patients was selected by means of probability sampling. The collected data were analyzed by a multiple linear regression test.

Results: Most of the respondents' occupations were midwives (32%). The results of the chi-square test analysis show that there is a relationship between incentives, workload, and work environment on employee performance. The results of multiple linear regression analysis show that there are several variables that have an influence on employee performance. Partially, it shows that there is no influence of the work environment ($p=0.210$) on employee performance. The incentive variable ($p=0.037$), and workload ($p=0.000$) showed that there was an effect, simultaneously having an effect on outpatient return visits ($F=0.000$). The resulting coefficient of determination is 16,464. The most influential variable is workload.

Conclusion: The most dominant factor influencing employee performance is workload. It is recommended for puskesmas to further improve consultation and coordination with the health office regarding improving the performance of puskesmas.

Keywords: Employee performance; Incentive; Workload; Work environment

ABSTRAK

Latar Belakang: Tenaga medis dan tenaga Kesehatan selalu dituntut untuk memberikan pelayanan Kesehatan yang prima. Selama ini terdapat banyak keluhan masyarakat yang sering berurusan dengan tenaga medis dan Kesehatan di puskesmas seperti lambatnya pelayanan dan ketidakramahan petugas dalam pelayanan.

Metode: Jenis penelitian ini adalah survey dengan rancangan *cross sectional study*. Populasi penelitian ini sebanyak 663 pasien dan sampel sebanyak 249 pasien yang dipilih dengan cara *probability sampling*. Data yang terkumpul dianalisis dengan uji regresi linear berganda.

Hasil: Sebagian besar pekerjaan responden bidan (32%). Hasil analisis uji *chi square* menunjukkan bahwa ada hubungan insentif, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan ada beberapa variabel yang ada pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Secara parsial menunjukkan tidak ada pengaruh lingkungan kerja ($p=0,210$) terhadap kinerja pegawai. Variabel insentif ($p=0,037$), beban kerja ($p=0,000$) menunjukkan ada pengaruh, secara simultan berpengaruh terhadap kunjungan ulang pasien rawat jalan ($F=0,000$). Koefisien determinasi yang dihasilkan sebesar 16.464. Variabel yang paling berpengaruh adalah beban kerja.

Kesimpulan: Faktor paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Direkomendasikan kepada puskesmas untuk lebih meningkatkan konsultasi dan koordinasi dengan dinas Kesehatan terkait peningkatan kinerja puskesmas.

Kata Kunci: Kinerja pegawai; Insentif; Beban Kerja; Lingkungan Kerja



LATAR BELAKANG

Pada era otonomi, setiap daerah telah diberi kewenangan yang lebih luas untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri yang menjadi tujuan utamanya adalah peningkatan pelayanan pada masyarakat. Selain itu, di era digital saat ini, setiap masyarakat mendambakan layanan yang lebih baik, cepat dan memuaskan. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan (PERMENKES) No. 43 tahun 2019 menjelaskan bahwa Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Puskesmas didirikan sebagai pemberi layanan kesehatan tingkat I yang memberikan layanan kesehatan dasar kepada masyarakat sehingga dituntut agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Tuntutan dan kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas perlu disikapi dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) (Permenkes No. 75 Tahun 2014). Sebab sumber daya manusia (SDM) merupakan ujung tombak keberhasilan suatu organisasi atau instansi. Tanpa sumber daya manusia berkualitas, maka visi dan misi suatu instansi tidak akan tercapai dengan baik.

Tenaga medis dan tenaga kesehatan selalu dituntut untuk memberikan pelayanan kesehatan yang prima. Selama ini terdapat banyak keluhan masyarakat yang sering berurusan dengan tenaga medis dan kesehatan di puskesmas seperti lambatnya pelayanan dan ketidakramahan petugas dalam pelayanan. Hal ini disebabkan karena kurangnya profesionalisme dalam menjalankan tugas dan kewajiban seperti kurangnya persiapan, pengawasan dan pengendalian yang menyebabkan masyarakat tidak puas dengan pelayanan di puskesmas. Selain faktor di atas, hal bisa disebabkan karena faktor lain seperti kelebihan beban kerja dan kondisi lingkungan kerja.

Tenaga Medis dan Tenaga kesehatan memiliki beban kerja yang berbeda-beda yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja mereka. Beban kerja yang berlebihan memberikan tekanan pekerjaan yang memiliki resiko tinggi mengalami gangguan mental berupa stress ringan hingga berat (Lai dkk dalam Kunu dkk, 2021) yang dapat mengganggu kinerjanya. Beban kerja adalah beban yang diemban oleh suatu jabatan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan (Kasmir, 2017). Menurut Komaruddin (1996) dalam Manalu (2020), analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggungjawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seseorang pegawai. Beban kerja merupakan salah satu unsur yang dapat diperhatikan bagi seorang pegawai untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi. Beban kerja pegawai yang berlebihan akan menghambat kinerja pegawai karena mengalami ketidakseimbangan kerja (Manalu, 2020).

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka perlu dukungan lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Menurut Mahardikrawanto (2013) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai baik bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan semua tugas yang telah diembankan kepadanya. Oleh karena itu lingkungan kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggungjawab organisasi. Apabila pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya.

Dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga medis dan tenaga kesehatan, pemerintah memberikan berbagai macam insentif antara lain tunjangan kinerja berupa pemberian dana kapitasi atau jasa pelayanan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) dan Tunjangan Tambahan Penghasilan (TPP). Insentif merupakan salah satu rangsangan agar dapat mendorong seseorang untuk berprestasi lebih baik, karena pada dasarnya pengupahan insentif tersebut dibayarkan berdasarkan kelebihan prestasi. Insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada pegawai untuk mendorong semangat kerja mereka agar bekerja lebih produktif lagi, meningkatkan prestasinya, dan mencapai tujuan organisasi (Sujatmoko, 2007). Sedangkan Mangkunegara (2002), mengemukakan

bahwa insentif adalah: “suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak instansi terhadap kinerja pegawai dan kontribusi terhadap instansi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Dani, 2016 dalam Wewengkang, 2021). Sedangkan menurut Farisi dkk (2020) bahwa kinerja adalah besarnya kontribusi pegawai terhadap perusahaan dalam bentuk hasil produksi atau layanan yang diberikan. Pekerja dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Menurut Siagan (2002) dalam Ginanjar (2013), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji/insentif, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh sekelompok orang dalam satu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Fransiskus dan Djoko Wijono, 2013). Kinerja dalam arti prestasi kerja adalah suatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang (Agus Dharma, 1991). Kinerja dalam arti prestasi kerja merupakan proses mengukur dan menilai tingkat keberhasilan seseorang dalam kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Dapat dikatakan pula bahwa kinerja pegawai merupakan perwujudan atau penampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai dapat dikatakan berprestasi kerja baik, mana kala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya atau dapat melebihi standar yang telah ditentukan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu (Hasibuan, 2002). Dalam mengukur kinerja menggunakan 3 dimensi dan beberapa indikator diantaranya, 1) dimensi hasil kerja dengan indikator kuantitas, kualitas, dan efisiensi; 2) dimensi perilaku kerja dengan indikator inisiatif, disiplin kerja dan ketelitian; serta 3) dimensi kematangan pribadi dengan indikator kejujuran dan kreativitas (Wirawan, 2009).

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan di beberapa puskesmas Kabupaten Luwu Utara diperoleh informasi bahwa terdapat 9 atau 75% puskesmas dimana pegawainya mengeluhkan pembagian jasa insetifnya, seperti yang terjadi di UPT Puskesmas Sukamaju dimana terjadi insiden yang sempat viral di media sosial antara Kepala Puskesmas dengan perawat Puskesmas yang dipicu oleh pembagian jasa yang dianggap tidak adil, begitupun yang terjadi di UPT Puskesmas Masamba dimana ada pegawai yang mogok kerja dikarenakan jasa yang diberikan tidak sesuai dengan banyaknya beban kerja yang harus ditanggung. Adanya keluhan dari pegawai berdampak pada kinerja pegawai dalam hal ini pelayanan kesehatan. Bahkan ada beberapa pegawai yang ada di Puskesmas yang mencurigai pimpinan atau bendahara yang telah menyelewengkan insentif mereka. Hal ini akhirnya berdampak pula pada lingkungan kerja yang tidak kondusif. Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Insentif, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Se-Kab. Luwu Utara.

METODE

Jenis Penelitian, Populasi dan Sampel

Jenis penelitian ini adalah survey dengan rancangan *cross sectional study*. Populasi penelitian ini sebanyak 663 pasien dan sampel sebanyak 249 pasien yang dipilih dengan cara *probability sampling*. Penelitian ini akan dilaksanakan di UPT Puskesmas Se-Kab. Luwu Utara pada bulan Juni - Juli 2022.



Variabel Penelitian

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Beban kerja adalah pekerjaan yang harus diselesaikan seorang pegawai berdasarkan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja adalah tempat dimana seorang pegawai menyelesaikan pekerjaannya. Insentif adalah pemberian upah atau gaji yang disesuaikan dengan hasil kerja pegawai. Semua variabel memiliki kriteria objektif ; Baik Jika interval jawaban responden mencapai sama dengan skor 62,5% atau skor $\geq 62,5\%$; Kurang Baik Jika interval jawaban mencapai $< 62,5\%$.

Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan lembar kuisioner yang dibagikan kepada para responden penelitian. Skala yang dipakai dalam menyusun kuesioner adalah skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2007). Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut: Jawaban Sangat Setuju diberi nilai 4; Jawaban Setuju diberi nilai 3; Jawaban Tidak Setuju diberi nilai 2; Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi nilai 1.

Analisis Data

Analisis univariate, bivariate (chi-square) dan multivariate (binary logistic regression).

HASIL

Tabel 1. Karakteristik Responden dan Distribusi Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Insentif, dan Kinerja Pegawai

variabel		Frekuensi	
		N= 249	%
Pekerjaan	Dokter Umum	11	4.4
	Dokter Gigi	6	2.4
	Perawat	55	22.1
	Bidan	97	39
	Apoteker	2	0.8
	Farmasi	3	1.2
	Laboran	4	1.6
	Kesmas	15	6
	Kesling	6	2.4
	Struktural	5	2
	Manajemen	45	12.1
Beban Kerja	Berat	24	9.6
	Ringan	225	90.4
Lingkungan Kerja	Kurang Baik	12	4.8
	Baik	237	95.2
Insentif	Kurang Sesuai	131	52.6
	Sesuai	118	47.4
Kinerja Pegawai	Kurang Baik	50	20.1
	Baik	199	79.9

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah Bidan sebanyak 97 responden (39%) dan yang paling sedikit adalah Apoteker sebanyak 2 responden (0.8%). Dari 249 responden, terdapat 225 responden (90.4%) mengatakan ringan terhadap variabel beban kerja, sedangkan 24 responden (9.6%) mengatakan berat terhadap variabel beban kerja. Terdapat 237 responden (95.2%) mengatakan baik terhadap variabel lingkungan kerja, sedangkan 12 responden (4.8%) mengatakan kurang baik terhadap variabel lingkungan kerja. Terdapat 118 responden (47.4%) mengatakan sesuai terhadap variabel beban kerja, sedangkan 131 responden (52.6%) mengatakan kurang sesuai terhadap variabel insentif. 199 responden (79.9%) mengatakan baik terhadap variabel kinerja, sedangkan 50 responden (20.1%) mengatakan kurang baik terhadap variabel kinerja.

Tabel 2. Hubungan Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Insentif Dengan Kinerja Pegawai

variabel		Kinerja Pegawai						p-value
		Setuju		Cukup Setuju		Jumlah		
		N	%	n	%	n	%	
Beban Kerja	Berat	191	96,0	34	68	225	90,4	0.001
	Ringan	8	4,0	16	32	24	9,6	
Lingkungan Kerja	Aman	193	97	44	88	237	95,2	0.017
	Kurang Aman	6	3,0	6	12	12	4,8	
Insentif	Setuju	102	51,3	16	32	118	47,4	0.011
	Cukup Setuju	97	48,7	34	68	131	52,6	

Tabel 2 menunjukkan bahwa 199 responden (100%) yang mengatakan setuju terdapat 191 responden (96%) yang memberikan penilaian setuju terhadap kategori beban kerja dan terdapat 8 responden (4,0%) yang memberikan penilaian cukup setuju terhadap kategori beban kerja di UPT Puskesmas Se-Kab Luwu Utara tahun 2022. Hasil uji Chi square pada Tabel 5.6 menunjukkan nilai signifikansi atau *p-value* sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan yaitu 5% (0,05) sehingga dapat disimpulkan hipotesis diterima bahwa terdapat hubungan beban kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Se-Kab Luwu Utara.

Tabel 2 menunjukkan bahwa 199 responden (100%) yang mengatakan setuju terdapat 193 responden (97%) yang memberikan penilaian setuju terhadap kategori lingkungan kerja dan terdapat 6 responden (3,0%) yang memberikan penilaian cukup setuju terhadap kategori lingkungan kerja di UPT Puskesmas Se-Kab Luwu Utara. Hasil uji Chi square pada Tabel 5.7 menunjukkan nilai signifikansi atau *p-value* sebesar 0,017. Nilai tersebut lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan yaitu 5% (0,05) sehingga dapat disimpulkan hipotesis diterima bahwa terdapat hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Se-Kab Luwu Utara.

Tabel 2 menunjukkan bahwa 199 responden (100%) yang mengatakan setuju terdapat 102 responden (51,2%) yang memberikan penilaian setuju terhadap kategori lingkungan kerja dan terdapat 97 responden (48,7%) yang memberikan penilaian cukup setuju terhadap kategori lingkungan kerja di UPT Puskesmas Se-Kab Luwu Utara.

Hasil uji Chi square pada Tabel 5.8 menunjukkan nilai signifikansi atau *p-value* sebesar 0,011. Nilai tersebut lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan yaitu 5% (0,05) sehingga dapat disimpulkan hipotesis diterima bahwa terdapat hubungan insentif terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Se-Kab Luwu Utara.

Tabel 3. Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Se-Kab Luwu Utara

No	Variabel Bebas	Koefisien Regresi (β)	T Hitung	P Value (Sig.)	Kesimpulan
	konstanta	0,361	2,528	0,012	
1.	Beban kerja	0,491	6,104	0,000	Ada pengaruh
2.	Lingkungan kerja	0,142	1,257	0,210	Tidak Ada Pengaruh
3.	Insentif	0,100	2.092	0,037	Ada pengaruh

Pada tabel 3, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian, sehingga terbentuklah persamaan seperti berikut ini : Kinerja pegawai = $0,361 + 0,491 + 0,142 + 0,100$. Hasil analisis dapat diketahui variabel bebas atau independen yang paling berpengaruh adalah variabel beban kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,491 yang berarti bahwa jika variabel beban kerja naik sebesar satu poin maka variabel kinerja akan naik sebesar 0,491 poin.

DISKUSI

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumber munculnya tekanan, karena beban kerja yang dihadapinya terlalu banyak. Kondisi ini menuntut pegawai untuk memberikan energi yang lebih besar lagi daripada biasanya di dalam menyelesaikan pekerjaannya (Phalis 2020). Beban kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pekerjaan yang harus diselesaikan seorang pegawai berdasarkan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu organisasi dalam hal ini puskesmas yang ada di Kabupaten Luwu Utara.

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh secara signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas. Jika persepsi pegawai terhadap beban kerja itu berat maka kinerja pegawai juga akan berdampak negatif dimana kinerja yang dihasilkan tidak akan terstandar dan akan berdampak buruk bagi peningkatan kinerja puskesmas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 249 responden yang mengatakan sangat setuju tentang beban kerja sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan sebanyak 41 responden (41%), setuju sebanyak 151 responden (15.1%), tidak setuju sebanyak 43 responden (17.3%) dan sangat tidak setuju sebanyak 14 responden (5.6%). Dari 249 responden, yang mengatakan sangat setuju tentang selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya sebanyak 33 responden (13.3%), setuju sebanyak 156 responden (62.7%), tidak setuju sebanyak 56 responden (22.5%) dan sangat tidak setuju sebanyak 4 responden (1.6%). Responden yang mengatakan sangat setuju dengan pernyataan tentang saat jam istirahat masih menyelesaikan pekerjaan sebanyak 33 responden (13.3%), setuju sebanyak 156 responden (62.7%), tidak setuju sebanyak 56 responden (22.5%) dan sangat tidak setuju sebanyak 4 responden (1.6%). Banyaknya responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju karena pegawai di puskesmas sering sekali melaksanakan pekerjaan pada jam istirahat, salah satu penyebabnya adalah adanya pasien yang datang berobat yang tidak mengenal jam istirahat.

Pada saat meninggalkan kantor ketika waktu kerja sudah selesai sebanyak 62 responden (24.9%) mengatakan sangat setuju, 136 responden (54.6%) setuju, 48 responden (19.3%) tidak setuju dan 3 responden (1.25%) sangat tidak setuju. Adapun penyebab responden tidak setuju dengan pernyataan tersebut dikarenakan masih adanya pegawai puskesmas yang melaksanakan pekerjaan diluar jam kerja atau lembur. Jumlah pegawai yang ada di puskesmas saat ini sudah cukup untuk menangani

pekerjaan yang ada itu sebanyak 28 responden (11.2%) mengatakan sangat setuju, 112 responden (45%) mengatakan setuju, 97 responden (39%) mengatakan tidak setuju dan 12 responden (4.8%) mengatakan sangat tidak setuju. Responden yang tidak setuju dengan hal ini karena pada kenyataannya jumlah tenaga yang ada di puskesmas itu masih kurang, dimana masih adanya petugas kesehatan yang rangkap pekerjaan, contoh adanya tenaga bidan yang menjadi bendahara di puskesmas. Terkait target yang harus dicapai dalam pekerjaan di puskesmas sudah jelas sebanyak 31 responden (12.4%) sangat setuju, 156 responden (62.7%) setuju, 61 responden (24.4%) tidak setuju dan 1 responden (0.4%) sangat tidak setuju. Keadaan ini sangat jelas karena setiap tahunnya ada target kinerja yang harus dicapai oleh puskesmas yang ditentukan oleh Dinas Kesehatan yang mengacu kepada target Nasional. Yang mengatakan tidak setuju itu kemungkinan diakibatkan oleh keterlambatan Dinas Kesehatan dalam mensosialisasikan target tersebut.

Setiap pegawai menikmati pekerjaan yang dilakukan itu sebanyak 45 responden (18.1%) yang mengatakan sangat setuju, 162 responden (65.1%) setuju, 40 responden (16.1%) tidak setuju dan 2 responden (0.8%) sangat tidak setuju. Ini terlihat hanya sebagian kecil responden yang tidak setuju dengan hal tersebut, kemungkinan responden tersebut adalah responden yang bertugas di daerah terpencil. Pada saat tertentu pegawai puskesmas sangat sibuk dengan pekerjaannya, dimana 51 responden (12.8%) mengatakan sangat setuju, 149 responden (59.8%) setuju, 45 responden (18.1%) tidak setuju dan 3 responden (1.2%) sangat tidak setuju. Pernyataan ini terlihat dengan jelas bahwa pegawai puskesmas mempunyai saat tertentu sangat sibuk dengan pekerjaannya seperti pada kegiatan posyandu, puskesmas keliling dan kegiatan kegiatan pertemuan yang dilaksanakan oleh puskesmas.

Kerjasama yang baik sangat dan semangat kekeluargaan dibutuhkan di puskesmas dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan, pernyataan tentang kebiasaan pegawai membantu mengerjakan pekerjaan teman yang tidak masuk kantor karena sakit sebanyak 31 responden (12.4%) mengatakan sangat setuju, 141 responden (56.6%) setuju, 64 responden (25.7%) tidak setuju dan 13 responden (5.2%) sangat tidak setuju. Dalam melaksanakan pekerjaan di puskesmas maka keamanan pegawai menjadi prioritas utama, terkait dengan hal tersebut maka pernyataan tentang keamanan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan itu terjamin sebanyak 26 responden (10.4%) mengatakan sangat setuju, 144 responden (57.8%) setuju, 76 responden (30.5%) tidak setuju dan 3 responden (1.2%) sangat tidak setuju. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yekti Dwi Puji Astutik et al 2020 mengatakan hasil uji beban kerja memiliki nilai persamaan regresi sebesar 0,292 sehingga menunjukkan hasil bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Dwi et al. n.d.). Penelitian ini tidak sejalan yang dilakukan oleh Riato 2020, yang mengatakan tidak signifikan dan hubungan negatif antara beban kerja terhadap *teamwork* perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar Malang. (Rianto, Survival 2020)

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan karena penilaian kinerja dibutuhkan untuk mengevaluasi secara berkala terhadap karyawan agar kinerjanya bertambah baik sesuai dengan tujuan perusahaan dan juga penilaian kinerja ini dibutuhkan untuk menjaga semangat para karyawan yang berada dalam sebuah perusahaan untuk bersaing di era globalisasi sekarang. Untuk meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya puskesmas memperhatikan lingkungan kerja dan beban kerja yang diberikan pada karyawan, karena lingkungan kerja yang memadai akan meningkatkan kinerja karyawan dan juga mendorong kerjasama yang baik antar karyawan selain itu beban kerja juga sangat penting bagi sebuah perusahaan, karena dengan pemberian beban kerja yang efektif akan membuat sebuah perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja (Araujo 2021).



Hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan pegawai puskesmas merasa aman dan nyaman dengan lingkungan kerja. Dari 249 responden sebanyak 54 responden (21.7%) mengatakan sangat setuju dengan suasana kerja dalam puskesmas yang nyaman dengan kondisi kebersihan yang ada, 141 responden (56.6%) setuju dan 54 responden (21.7%) yang tidak setuju. Secara umum penerangan dan sirkulasi udara dalam ruang kerja sudah baik di puskesmas se- Kab. Luwu Utara dimana terdapat 54 responden (21.7%) sangat setuju akan hal tersebut, 141 responden (56.6%) setuju dan hanya 54 responden (21.7%) yang tidak setuju. Pegawai puskesmas sudah merasa aman dalam bekerja dimana dari 249 responden, sebanyak 44 responden (17.7%) yang sangat setuju, 135 responden (54.2%) setuju dan 70 responden (28.1%) tidak setuju.

Pernyataan tentang kerjasama antar sesama pegawai sudah terjalin dengan baik, sebanyak 50 responden (20.1%) mengatakan sangat setuju, 149 responden (59.8%) setuju dan 50 responden (20.1%) tidak setuju. Sementara pernyataan tentang terjalinnya komunikasi yang baik antara pimpinan dan staf sebanyak 41 responden (16.5%) mengatakan sangat setuju, 138 responden (55.4%) setuju, 67 responden (26.9%) tidak setuju dan 3 responden (1.2%) sangat tidak setuju. Secara umum komunikasi antara pimpinan puskesmas dan staf di Kab. Luwu Utara sudah terjalin dengan baik, meskipun ada beberapa puskesmas yang kadang terjadi konflik intern dalam puskesmas. Hubungan kekeluargaan yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebanyak 51 responden (20.5%) sangat setuju, 134 responden (53.8%) setuju, 61 responden (24.5%) tidak setuju dan 3 responden (1.2 %) sangat tidak setuju. Hubungan yang baik antara pegawai dengan pasien di puskesmas sudah berjalan dengan baik, dari 249 responden terdapat 65 responden (26.1%) yang mengatakan sangat setuju, 131 responden (52.6%) setuju, 50 responden (20.1%) tidak setuju dan 3 responden (1.2%) mengatakan sangat tidak setuju.

Fasilitas yang tersedia di puskesmas sudah mendukung kelancaran kinerja pegawai yang mengatakan sangat setuju sebanyak 66 responden (26.5%), setuju sebanyak 146 responden (58.6%), tidak setuju 35 responden (14.1%) dan 2 responden (8%) yang mengatakan sangat tidak setuju. Kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja itu sebanyak 29 responden (11.6%) yang mengatakan sangat setuju, 149 responden (59.8%) setuju, 66 responden (26.5%) tidak setuju dan terdapat 5 responden (2%) yang mengatakan sangat tidak setuju. Kondisi keamanan sudah memadai di tempat bekerja pegawai, hal ini terlihat dari 249 responden, sebanyak 37 responden (14.9%) yang mengatakan sangat setuju, 157 responden (63.1%) setuju, sedangkan yang mengatakan tidak setuju itu terdapat 52 responden (20.9%) dan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden (1.2%). Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shilma yang mengatakan adapengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Tunggak Jati Kab Karawang. (Shilma, Budi Rismayadi 2022)

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Dewa Ayu Putu Ratni Dewi, I Ketut Setia Sapta 2021). Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Insentif dengan kinerja pegawai. Jika pegawai merasa pembagian insentif yang mereka terima tidak sesuai dengan keinginan mereka maka hal ini akan

berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri dan akan berdampak juga ke puskesmas tempat mereka bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa besaran insentif yang pegawai terima disesuaikan dengan kemampuan mereka menyelesaikan pekerjaan dimana sebanyak 45 responden (18.1%) mengatakan sangat setuju, 92 responden (36.9%) setuju, 89 responden (35.7%) tidak setuju dan 23 responden (9.2%) sangat tidak setuju. Adanya pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju ini menunjukkan masih adanya pembagian insentif yang tidak berdasarkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Insentif yang diberikan kepada pegawai puskesmas berdasarkan jam kerja, dari 249 responden sebanyak 63 responden (25.3%) yang mengatakan sangat setuju, 101 responden (40.6%) setuju, 70 responden (28.1%) tidak setuju dan 14 responden (5.6%) sangat tidak setuju.

Pernyataan tentang pegawai mendapatkan tunjangan tambahan jika melewati jam kerja yang seharusnya (kerja lembur), dari 249 responden sebanyak 23 responden (9.2%) mengatakan sangat setuju, 66 responden (26.1%) setuju, 137 responden (55%) tidak setuju dan 24 responden (9.6%) sangat tidak setuju. Pernyataan tertinggi yaitu tidak setuju dikarenakan di puskesmas sudah tidak ada lagi pemberian honor atau jasa kepada pegawai yang melaksanakan kerja lembur. Kesetiaan seorang pegawai kepada instansi tempat bekerja dilihat dari 249 responden sebanyak 39 responden (15.7%) mengatakan sangat setuju, 100 responden (40.2%) setuju, 103 responden (41.4%) tidak setuju dan 7 responden (2.8%) sangat tidak setuju.

Promosi yang diterima berdasarkan kinerja dan kesetiaan pegawai kepada instansi tempat bekerja yang mengatakan sangat setuju sebanyak 39 responden (15.7%), setuju sebanyak 100 responden (40.2%), tidak setuju sebanyak 103 responden (41.4%) dan sangat tidak setuju sebanyak 7 responden (2.8%). Masa kerja pegawai menentukan insentif yang mereka terima, yang mengatakan sangat setuju sebanyak 37 responden (14.9%), setuju sebanyak 77 responden (30.9%), tidak setuju sebanyak 117 responden (47%) dan sangat tidak setuju sebanyak 18 responden (7.2%). Hal ini menunjukkan bahwa masa kerja pegawai di puskesmas tidak menjadi faktor penentu banyaknya insentif yang mereka terima.

Pegawai memperoleh penghargaan jika menunjukkan peningkatan kinerja, dari 249 responden yang mengatakan sangat setuju sebanyak 31 responden (9.6%), setuju sebanyak 76 responden (30.5%), tidak setuju sebanyak 121 responden (48.6%) dan sangat tidak setuju sebanyak 21 responden (8.4%). Ini menggambarkan bahwa masih kurangnya reward atau bonus yang diterima pegawai dalam peningkatan kinerjanya. Pegawai puskesmas merasa puas dengan besaran insentif yang mereka terima sebanyak 24 responden (9.6%) mengatakan sangat setuju, 68 responden (27.3%) setuju, sedangkan yang tidak setuju sebanyak 145 responden (58.2%) dan 12 responden (4.8%) mengatakan sangat tidak setuju. Ini menggambarkan ketidakpuasan pegawai atas besaran insentif yang mereka terima.

Dari 249 responden terdapat 18 responden (7.2%) yang mengatakan bahwa Insentif yang diterima dapat memenuhi kebutuhan, 73 responden (29.3%) setuju, 140 responden (56.2%) tidak setuju dan 18 responden (7.2%) sangat tidak setuju. pernyataan tertinggi adalah tidak setuju, ini menunjukkan bahwa insentif yang pegawai terima di puskesmas relatif kurang karena tidak bisa memenuhi kebutuhan mereka. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningsih 2019 yang mengatakan semakin baik sistem pemberian insentif akan membuat semangat kerja pegawai meningkat pula pada Pusat kesehatan masyarakat kecamatan Libureng kabupaten Bone (Ningsih 2019). Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra 2019 yang mengatakan tidak ada pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai dengan judul penelitian pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, insentif, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di puskesmas gatak sukoharjo (PUTRA 2019).

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai



Berdasarkan hasil analisis multivariat dari semua variabel dengan menggunakan uji statistik regresi linear berganda, maka diketahui bahwa variabel beban kerja dan insentif secara signifikan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Se-Kab Luwu Utara. Hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh adalah beban kerja. Jika beban kerja sesuai maka kinerja pegawai akan baik. Hasil penelitian ini menunjukkan dari 249 responden sebanyak 47 responden (18.9%) mengatakan sangat setuju terhadap pernyataan tentang standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi dapat dicapai dengan optimal, 165 responden (66.3%) mengatakan setuju dan terdapat 37 responden (14.9%) yang mengatakan tidak setuju.

Pegawai puskesmas dalam melaksanakan pekerjaan sudah sesuai dengan keahlian yang mereka miliki sebanyak 42 responden (16.9%) mengatakan sangat setuju, 151 responden (60.6%) mengatakan setuju, 55 responden (22.1%) tidak setuju dan 1 responden (4%) mengatakan sangat tidak setuju. Pegawai puskesmas mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang banyak sesuai yang diberikan instansi, dari 249 responden sebanyak 27 responden (10.8%) mengatakan sangat setuju, 174 responden (69.9%) mengatakan setuju, 46 responden (18.5%) tidak setuju dan 2 responden (8%) mengatakan sangat tidak setuju.

Menurut responden memeriksa kembali pekerjaan setelah dilaksanakan itu yang mengatakan sangat setuju sebanyak 31 responden (12.4%), setuju sebanyak 167 responden (67.1%) dan yang mengatakan tidak setuju sebanyak 51 responden (20.5%). Sementara terkait pegawai sering diberikan tugas tambahan oleh pimpinan yang mengatakan sangat setuju sebanyak 23 responden (9.2%), setuju sebanyak 164 responden (65.9%), tidak setuju sebanyak 58 responden (23.3%) dan sangat tidak setuju sebanyak 4 responden (1.6%).

Dalam melaksanakan tugas di puskesmas seorang pegawai terkadang diberi tugas tambahan, berdasarkan pernyataan responden tentang diberikan tugas tambahan dilaksanakan dengan senang hati sebanyak 36 responden (14.5%) mengatakan sangat setuju, 141 responden (56.6%) mengatakan setuju, 68 responden (27.3%) tidak setuju dan 4 responden (1.6%) mengatakan sangat tidak setuju. Dalam menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan sebanyak 37 responden (14.9%) mengatakan sangat setuju, 141 responden (56.6%) setuju, 68 responden (27.3%) tidak setuju dan 4 responden (1.6%) mengatakan sangat tidak setuju.

Mampu menggunakan jam kerja yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif didapatkan sebanyak 34 responden (13.7%) mengatakan sangat setuju, 164 responden (65.9%) mengatakan setuju, 48 responden (19.3%) mengatakan tidak setuju dan 3 responden (1.2%) mengatakan sangat tidak setuju. Permasalahan yang timbul dari pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat sebanyak 27 responden (10.8%) mengatakan sangat setuju, 163 responden (65.5%) mengatakan setuju, 55 responden (22.1%) mengatakan tidak setuju dan 4 responden (1.6%) mengatakan sangat tidak setuju.

Dalam menghadapi permasalahan yang timbul dari pekerjaan harus bisa diselesaikan dengan cepat didapatkan responden yang mengatakan sangat setuju akan hal itu sebanyak 27 responden (10.8%), setuju sebanyak 163 responden (65.5%), tidak setuju sebanyak 55 responden (22.1%) dan sebanyak 4 responden (1.6%) mengatakan sangat tidak setuju. Terkait keberanian bertanggung jawab atas pekerjaan yang diselesaikan sebanyak 40 responden (16%) mengatakan sangat setuju, 159 responden (63.9%) mengatakan setuju dan 50 responden (20.1%) mengatakan tidak setuju.

Bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh instansi menurut responden sangat setuju sebanyak 35 responden (14.1%), setuju sebanyak 160 responden (64.3%), tidak setuju sebanyak 49 responden (19.7%) dan 5 responden (2%) mengatakan tidak setuju. Dalam melaksanakan pekerjaan tidak pernah melanggar peraturan yang ada di instansi sebanyak 37 responden (14.9%) mengatakan sangat setuju, 145 responden (58.2%) mengatakan setuju, 62 responden (24.9%) mengatakan tidak setuju dan 5 responden (2%) mengatakan sangat tidak setuju. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Phalis 2020) mengatakan bahwa Dalam menerima beban kerja dibutuhkan insentif

yang besar sehingga insentif tersebut dapat menyeimbangkan beban kerja yang diterima pegawai dan kinerja pegawai akan semakin meningkat. Beban kerja merupakan salah satu faktor penentu dalam menentukan kinerja seseorang, persepsi pegawai terhadap beban kerja dipengaruhi oleh banyaknya pekerjaan yang mereka selesaikan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki.

Berdasarkan hasil evaluasi bahwa pemerataan pegawai di Kabupaten Luwu Utara khususnya puskesmas masih belum merata dan belum terdistribusi dengan baik, sehingga banyak pegawai puskesmas yang rangkap pekerjaan.

KESIMPULAN

Ada pengaruh yang signifikan beban kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Se-Kabupaten Luwu Utara Tahun 2022. Ini diartikan bahwa pegawai puskesmas mempunyai tugas rangkap di puskesmas.

SARAN

Beberapa saran dari hasil penelitian ini yaitu; 1). Dinas Kesehatan Kab. Luwu Utara sekiranya lebih memprioritaskan sekaligus implementasi pemerataan pegawai ke Puskesmas berdasarkan kebutuhan tenaga yang dibutuhkan oleh puskesmas, dimana masih terdapat kekurangan tenaga yang ada di puskesmas terutama tenaga yang mengurus masalah keuangan puskesmas. 2). Dinas Kesehatan Kab. Luwu Utara Bidang Pelayanan Kesehatan yang menangani masalah insentif pegawai harus turun ke puskesmas secara langsung melihat proses pembagian insentif maupun klaim yang ada di Puskesmas sehingga tidak terjadi konflik di puskesmas terkait pembagian insentif. 3). Pembinaan oleh Dinas Kesehatan Kab. Luwu Utara terhadap puskesmas lebih ditingkatkan lagi, terutama pembinaan terkait tugas pokok dan tugas tambahan pegawai puskesmas, dan pembinaan terkait pembagian insentif pegawai. 4). Pemerintah Daerah Kab. Luwu Utara diharapkan bisa memberikan insentif tambahan kepada petugas kesehatan yang ada di daerah terpencil.

Deklarasi *Conflict of Interest*

Seluruh penulis menyatakan tidak ada potensi *Conflict of Interest* dalam penelitian dan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adang Aldhila. 2019. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Prov. Sumatra Utara. Skripsi: Tidak dipublikasikan. Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Univ. Sumatra Utara.
- Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu Utara. 2021. Profil Kesehatan Dinas Kesehatan Kab. Luwu Utara.
- Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu Utara. 2021. Bidang Layanan Kesehatan Dinas Kesehatan Kab. Luwu Utara.
- Farisi, S., Irnawati, J., Fahmi, M. 2020. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 4(1), Hal: 15 – 33.
- Fitri Tri Buanawati. 2019. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap (Muzdalifah, Multazam, dan Arofah) Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Kota Madiun. Skripsi tidak dipublikasikan. Stikes Bakti Husada Mulia Madiun.



- Fransiskus Ady., Djoko Wijono. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Ekonomi Universitas Proklamasi 45. J. Maksipreneur, Vol. II, No. 2, hal: 101-112.
- Ginanjar, R. A. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olah Raga Kabupaten Sleman. Skripsi: Tidak Dipublikasikan. Program Studi Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kementerian Kesehatan RI. 2022. Peraturan Menteri Kesehatan RI No. 6 Tahun 2022 tentang Penggunaan Jasa Pelayanan Kesehatan dan Dukung Biaya Operasional Pelayanan Kesehatan dalam Pemanfaatan Dana Kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama Milik Pemerintah Daerah. jdih.kemkes.go.id.
- Kunu, M. J., Korompis, G. E. C., Umboh, A. 2021. Hubungan Determinan stress kerja di Masa Pandemi Covid – 19 dengan Kinerja Perawat. J. Kesehatan Medika Sainika. Vol. 12, No. 2, Hal: 67 – 78. <http://jurnal.syedzasaintika.ac.id>
- Lia Amalia. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Perawat sebagai Variabel *Intervening* pada Rumah Sakit Tabrani Rab Pekanbaru. Fakultas Ekonomi Universitas Riau. JOM Fekon, Vol.4 No.2, Hal: 3415 – 3428.
- Mahardikramanto. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSUD dr. M. Ashari Pemalang. Skripsi. Universitas Negeri Semarang. <http://lib.unnes.ac.id/17923/> (diakses pada tanggal 28 Maret 2022)
- Manalu, Hernawati. 2020. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Medan, Sumatra Utara: STMB Multismart. J. Ilmiah Smart. Vol. IV, No. 2, hal: 140 – 147.
- Muthya Achyana. 2016. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja Room Attendant di Grand Jatra Hotel Pekanbaru. Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Usaha Perjalanan Wisata, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau. Jom FISIP Vol. 3, No. 2, Hal: 1 – 12.
- Mustafa, I. G. 2012. Studi Tentang Pemberian Insentif dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Univ. Mulawarman. J. Paradigma, Vol. 1, No. 3, Hal: 373-388.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 *tentang Pusat Kesehatan Masyarakat*.
- Pratama, R. Y., Norfai., Abdullah. 2021. Hubungan Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Ketapang II Kab. Kotawaringin Timur Tahun 2021.
- Prihatini, Lilis Dian. 2007. Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stress kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. Tesis. Universitas Sumatera Utara
- Rizal Nabawi. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. J. Ilmiah Magister Manajemen. Vol 2, No. 2, Hal: 170 – 183.
- Sihaholo, R. D., Siregar, H. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. J. Ilmiah Socio Secretum., Vol. 9, No. 2, hal: 273 – 281
- Sujatmoko, K. 2007. Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Operasional Pemasaran Dunkin'Donuts Cabang Arteri Jakarta. Karya Ilmiah, Sumatra Utara (tidak dipublikasikan).

<https://doi.org/10.52103/jmch.v4i2.1136>

- Sulamian., Asanuddin. 2020. Analisis Peranan Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *J. Akuntanika*, Vol. 6 No. 1 hal: 38 – 45.
- Tarwaka. 2015. *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat kerja*. Surakarta: Harapan Press
- Wawengkang, D. A. Y., Kojo, C., Uhing, Y. 2021. Pengaruh Beban Kerja, Insentif, dan Lingkungan Kerja di Tengah Pandemi Covid-19 di UPTD Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe-C Bitung. *J. EMBA*, Vol. 9, No. 3, hal: 242 – 251.
- Ansori. 2015. “Profil Kesehatan Kabupaten Luwu Utara Tahun 2021.” *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* 3(April): 49–58.
- Araujo, Bonifacio Borges Neto. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Semen Kediri.” 21(April): 6.
- Dewa Ayu Putu Ratni Dewi, I Ketut Setia Sapta, I Gede Rihayana. 2021. “PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSKESMAS 1 SERIRIT.” *Jurnal Emas* 2(1): 51–70.
- Dwi, Yekti, Puji Astutik, Budi Santoso, and Tatit Diansari R. “PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PUSKESMAS JAMBESARI BONDOWOSO).” 2020 x(x): 1–7.
- Ningsih, Sri Wahyu. 2019. “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat Kecamatan Libureng.” 53(9): 1689–99. file:///C:/Users/User/Downloads/fvm939e.pdf.
- Phalis, Annisa Putri Ana. 2020. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Pantoloan Dengan Insentif Sebagai Variabel Moderating Effect of Workload on Performance of Employees in Pantoloan Puskesmas With Incentive as A Moderating Variable.” *Jurnal Kolaboratif Sains Volume 03, Nomor 02, Mei 2020* 03(02): 73–76.
- PUTRA, ARDIKA SATRIA PERMANA. 2019. “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, INSENTIF, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PUSKESMAS GATAK SUKOHARJO.”
- Rianto, Survival, Arief Purwanto. 2020. “PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PERAWAT SERTA PERAN TEAMWORK SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada RSUD Dr. Saiful Anwar Kota Malang).” *Liquid Crystals* 21(1): 1–17.
- Shilma, Budi Rismayadi, Neni Sumarni. 2022. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Study and Management Research* 12(1): 21.

