

## **PENGARUH BRIEFING KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA PEGAWAI PUSKESMAS BOLO KABUPATEN BIMA**

**Radiatul adwia<sup>1</sup>, Rahmatia<sup>2</sup>, Muhammad Yusuf<sup>3</sup>**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima**

e-mail: [Radiatuladwiaadwia@gmail.com](mailto:Radiatuladwiaadwia@gmail.com)<sup>1</sup>, [Rahmatia.stiebima@gmail.com](mailto:Rahmatia.stiebima@gmail.com)<sup>2</sup>,

[Yusufzm.stiebima@gmail.com](mailto:Yusufzm.stiebima@gmail.com)<sup>3</sup>

**Abstract** – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh briefing kerja terhadap kualitas kerja pegawai puskesmas Bolo Kabupaten Bima, Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif, sampel penelitian ini yaitu 30 orang pegawai puskesmas Bolo dengan teknik sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh, alat analisis yang digunakan yaitu uji validas, uji reliabilitas ,uji regresi linear sederhana, analisis korelasi sederhana, uji determinasi, uji signifikan uji t. Yang bertujuan untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara briefing kerja terhadap kualitas kerja pegawai puskesmas Bolo Kabupaten Bima.

**Kata Kunci:** Briefing Kerja, Kualitas Kerja, Pegawai Puskesmas.

### **PENDAHULUAN**

Dalam upaya pencapaian tujuan organisasi manajer sumber daya manusia berusaha mengelola pegawainya agar dapat berkontribusi pada organisasi. Untuk itu harus menciptakan komunikasi yang efektif agar pelayanan kepada masyarakat berjalan sesuai standar operasional yang telah di tentukan organisasi. Oleh karena itu manejer organisasi menciptakan peran untuk membimbing dan mengarahkan bawahannya melalui rapat koordinasi, pengarahan pada awal masuk kerja agar mewujudkan kualitas kerja pegawai yang lebih baik Pegawai yang mampu bekerja sesuai standar dan memiliki keahlian atau keterampilan dalam menjalankan tugas akan dapat memberikan kontribusi pada perusahaan dengan kualitas kerja yang sesuai diharapkan perusahaan.

Kualitas kerja Menurut Syuryadi (2018), adalah hasil yang didapat dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Selain itu Menurut Sutrisno (2016) dalam Sari dkk (2021) Kualitas kerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang di gunakan dalam menjalankan tugas. Kualitas kerja diperlukan agar para pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik disetiap aspek pelayanan kepada masyarakat. hasil kerja efektif dan efisien akan memberikan kepuasan kepada masyarakat yang menerima pelayanan akan berdampak peningkatan kinerja perusahaan. kualitas kerja dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor yang menurut Dessler (1992) dalam Krisnayanti, et.al. (2018) mencakup perlakuan terhadap pegawai kesempatan bagi pegawai untuk menunjukkan kemampuannya, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, komunikasi dan saling mempercayai, kompensasi, lingkungan yang aman dan sehat.

Komunikasi bisa berupa dialog singkat, padat, dan jelas sehingga pesan yang di sampaikan dapat meningkatkan hal-hal positif dalam bekerja. Komunikasi yang efektif dan efisien dalam mengarahkan dan membimbing pegawai, agar bekerja lebih baik perlu dilakukan pada awal bekerja, kegiatan tersebut breifing kerja.

Brefing kerja Menurut Afrina (2017) mengatakan, bahwa merupakan suatu komunikasi tatap muka antara atasan dengan bawahan untuk meningkatkan kinerja dalam operasional. Jadi Briefing kerja merupakan salah satu bentuk dari komunikasi yang dilakukan oleh atasan dan bawahan dalam menyampaikan sebuah informasi agar kinerja

yang didapat sesuai dengan yang diharapkan. Suatu briefing kerja biasanya berlangsung secara singkat yang bertujuan agar pegawai benar-benar memahami setiap informasi yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dalam pekerjaannya sesuai dengan prosedur kerja. Untuk memastikan pegawai memahami prosedur kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, maka perusahaan secara melakukan morning briefing kerja digunakan untuk arahan singkat bersama pegawai sebelum memulai bekerja.

Berdasarkan observasi awal pada Puskesmas Bolo Kabupaten Bima yang melakukan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Pelayanan dapat dilakukan berobat rawat jalan dan berobat dengan rawat inap, untuk menjalankan tugas dan fungsinya pegawai dituntut harus profesional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Upaya yang dilakukan kepala Puskesmas Bolo Kabupaten Bima melakukan briefing kerja di pagi hari dengan durasi maksimal 60 menit. Namun masih terdapat beberapa pegawai yang tidak mengikuti apel pagi yang dikhawatirkan komunikasi antar atasan dan bawahan dalam menyelesaikan tugas tidak efektif, selain itu respon pegawai jika terjadi kesalahan dalam melayani keluarga pasien belum maksimal dan pelayanan sering dirasakan lamban. Berdasarkan fenomena yang di uraikan diatas maka penelitian ini tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Briefing Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Puskesmas Bolo Kabupaten Bima”**.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat mengetahui antara dua variabel atau lebih yang mempunyai tingkat yang lebih dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif (Sugioyono, 2016). Dalam penelitian ini dua variabel tersebut adalah Briefing Kerja (X) dan Kualitas Kerja (Y).

## HASIL DAN PEMBAHASAN.

### 1. Uji Validitas Dan Reabilitas

#### a. Uji Validitas

Pengajuan ini dilakukan cara melihat koordinat r tabel N = 26 untuk taraf signifikan 5 % sehingga di peroleh r tabel sebesar 0,3610. Hasil Uji validitas selengkapnya dapat di lihat pada tabel 1 di bawah ini.

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

Variabel dengan Indikatornya	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Briefing kerja (X)	X.1	0.654	0.300	Valid
	X.2	0.716	0.300	Valid
	X.3	0.880	0.300	Valid
	X.4	0.748	0.300	Valid
	X.5	0.733	0.300	Valid
	X.6	0.845	0.300	Valid
	X.7	0.759	0.300	Valid

	X.8	0.732	0.300	Valid
Kualitas kerja(Y)	Y.1	0.416	0.300	Valid
	Y.2	0.443	0.300	Valid
	Y.3	0.773	0.300	Valid
	Y.4	0.878	0.300	Valid
	Y.5	0.854	0.300	Valid
	Y.6	0.830	0.300	Valid
	Y.7	0.365	0.300	Valid
	Y.8	0.724	0.300	Valid
	Y.9	0.821	0.300	Valid
	Y.10	0.810	0.300	Valid

**Sumber:** hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas, hasil dari Uji Validitas dengan program SPSS terhadap item pernyataan pada variabel Brifing Kerja X.1-X.8 dan Kualitas kerja Y.1-Y.10 semuanya dapat di nyatakan valid karena nilai koefisien korelasi berada diatas standar validitas yaitu  $\geq 0.300$

#### b. Uji Reabilitas

Dilakukan dengan membandingkan cronbach's alpha dan standar reabilitas  $> 0,60$  selengkapnya seperti tabel 2 dibawah ini:

**Tabel 2 Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach' S Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Brifing Kerja	0.890	$> 0.60$	Reliabel
Kualitas Kerja	0.865	$> 0.60$	Reliabel

**Sumber:** hasil olah data SPSS, 2024

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel Brifing Kerja (X), dan Kualitas Kerja (Y) dapat dinyatakan Reliabel dan akurat karena nilai cronbach' s Alfa yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,60

## 2. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana di pilih untuk menganalisi pengajuan hipotesis dalam penelitian ini.

**Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.956	6.494		.301	.766
Brifing Kerja	1.138	.177	.772	6.428	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

**Sumber:**hasil olah data SPSS, 2024

Dari hasil analisis regresi dapat di ketahui persamaan regresi sederhana sebagai Berikut:

$$Y = 1.956 + 1.138X$$

Berdasarkan Persamaan tersebut maka dapat di jelaskan sebagai berikut :

- Nilai kostantan sebesar 1.956 dapat di artikan apabila variabel Brifing Kerja di anggap nol, maka kualitas kerja akan sebesar 1.956.
- Nilai koefisien beta pada variabel Brifing Kerja sebesar 1.138, artinya setiap perubahan variabel Brifing Kerja (X) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan Kualitas Kerja (Y) sebesar 1.138 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel Brifing Kerja akan meningkatkan kualitas kerja sebesar 1.138 satuan.

### 3. Koefisien Korelasi

**Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Korelasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 <sup>a</sup>	.596	.582	3.468

a. Predictors: (Constant), Brifing Kerja

**Sumber:**hasil olah data SPSS, 2024

Nilai koefisien korelasi yaitu 0.772 artinya tingkat keeratan hubungan antara Brifing kerja dengan Kualitas Kerja Pegawai Puskesmas Bolo Kabupaten Bima, Berada pada interval tingkat hubungan yang kuat, yaitu 0,772

### 4. Koefisien Determinasi

**Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 <sup>a</sup>	.596	.582	3.468

a. Predictors: (Constant), Brifing Kerja

**Sumber:** hasil olah data SPSS, 2024

Nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 0.596 atau 59,6%. Artinya pengaruh Brifing Kerja terhadap Kualitas Kerja Pegawai puskesmas Bolo Kabupaten Bima sebesar 59,6% sedangkan sisanya 40,4% di pengaruhi variabel lain yang tidak di teliti pada penelitian ini.

### 5. Uji t

**Tabel 6 Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.956	6.494			.301	.766
Brifing Kerja	1.138	.177	.772		6.428	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

**Sumber:**hasil olah data SPSS, 2024

Hasil statistik uji t untuk variabel Brifing Kerja di peroleh Nilai t hitung sebesar 6.428 dengan nilai t tabel sebesar 2,048 ( $6,428 > 2,048$ ) dengan nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 ( $0,000 < 0,05$ ) artinya ada pengaruh yang signifikan antara Brifing Kerja dengan Kualitas Kerja pegawai Puskesmas Bolo Kabupaten Bima.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa briefing kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas Kerja Pegawai Puskesmas Bolo Kabupaten Bima.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afnisa, Shella, 2017, Pengaruh Briefing Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Pada Perusahaan Lanud Driving Range Medan. Universitas Medan. Area:Skripsi.
- Aristi,Silpiana, 2021, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kerja Karyawan PT. Laras Prima Sakti, Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS), e-ISSN 2721-5415, volumen 2, Nomor 2, Juli, 2021.
- Bernadeta, dan Tini, W.K, 2014. Simpel Morning Briefing, Jakarta: Scritto Books Publisher.
- Krisnayanti, Putu Natalia dan U, I Wayan Mudiartan. 2018. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT. Delta SATRIA Dewata Denpasar, E-Jurnal Manajemen, VOL 7, No 7.
- Kuntijah, 2018, Peran Dalam Peningkatan Kualitas Kerja Prontliner di Bank Syariah Ma Mandiri, Cabang Pekalongan, Instut Agama Islam Negeri Pekalongan. Liong,Freddy,2019,Morning Briefing At Work, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. Murwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung;Alfabet. Mangkunegara, A.A.A.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung:Pt Remaja Rosdakarya.
- Pratama, Fariz Imam,2020, Analisis Dampak Briefing dan Doa Pagi Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., Kantor Cabang Surabaya, Pahlawan, Universitas Airlangga.
- Robbins,S.dan J. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta.
- Suryadi, D. (2018). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Efisiensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Bintara Tni-Ad Di Makorem 032/Wirabja. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan. Volume 9, Nomor.1.
- Sugiyono,2018,Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D,Bandung.
- Sutrisno, E.(2016).Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Media Grup.
- Sugiyono,(2016), Penelitian kuantitatif,kualitatif dan R&D Bandung:Alfabet.
- Sedarmayati.2017.Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan'