

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PETUGAS
KESEHATAN DI PUSKESMAS KENANGAN PERCUT SEI TUAN
KABUPATEN DELI SERDANG**

*FACTORS RELATED TO THE PERFORMANCE OF HEALTH OFFICERS AT KENANGAN
PUSKESMAS PERCUT SEI TUAN DELI SERDANG*

**Feriani Harefa^{*1}, Rahmat Alyakin Dachi², Netti Etalia Brahmana³,
Otniel Ketaren⁴, Kesaktian Manurung⁵**
1,2,3,4 Universitas Sari Mutiara Indonesia, Jl. Kapten Muslim No.79 Medan 20123,

*Koresponding Penulis: 1ferianiharefa36@gmail.com, 2rahmat.al yakin@gamil.com,
3brahmananetti@gmail.com, 4onieloniel80@gmail.com, 5kesaktianmanurung56@gmail.com.

ABSTRAK

Menurut Kementerian Kesehatan tentang Capaian Kinerja Puskesmas Tahun 2018 di Indonesia belum maksimal, posyandu yang mampu melaksanakan kegiatan utamanya hanya 50% dan melakukan kegiatan tambahan sebesar 61%. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Kenangan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Jenis penelitian ini adalah survei yang bersifat analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga kesehatan di Puskesmas Kenangan berjumlah 46 orang, pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Data diperoleh dengan wawancara menggunakan kuesioner, dianalisis dengan uji statistik *Chi Square* pada $\alpha = 5\%$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara kemampuan ($p\text{ value} = 0,000$) dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Kenangan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang, ada hubungan antara motivasi kerja ($p\text{ value} = 0,000$) dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Kenangan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang dan ada hubungan antara kepemimpinan ($p\text{ value} = 0,000$) dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Kenangan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Disarankan puskesmas menyelenggarakan kegiatan pelatihan kepada para pegawai dengan mengundang pakar/ahli guna meningkatkan kemampuan pegawai, diharapkan kepada pimpinan puskesmas memberikan motivasi kepada pegawai agar pegawai lebih meningkatkan kinerjanya juga diharapkan dapat meningkatkan kepemimpinan yang dimiliki guna mencapai tujuan kinerja yang ada agar tercipta kinerja yang baik.

Kata Kunci : Kemampuan, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Kinerja

Abstract

According to the Ministry of Health, the 2018 Health Center Performance Achievement in Indonesia has not been maximized, only 50% of posyandu are able to carry out their main activities and 61% of additional activities are carried out. This study aims to determine what factors are related to the performance of health workers at the Kenangan Percut Sei Tuan Health Center, Deli Serdang Regency. This type of research is an analytical survey with a cross sectional approach. The population in this study were all health workers at the Kenangan Health Center totaling 46 people, the sample was taken using total sampling. Data obtained by interview using a questionnaire, analyzed by Chi Square statistical test at $\alpha = 5\%$. The results showed that there was a relationship between ability ($p\text{ value} = 0.000$) and the performance of health workers at the Kenangan Percut Sei Tuan Health Center, Deli Serdang Regency, there was a relationship between work motivation ($p\text{ value} = 0.000$) and the performance of health workers at the Kenangan Percut Sei Tuan Health Center. Deli Serdang and there is a relationship between leadership ($p\text{ value} = 0.000$) and the performance of health workers at the Kenangan Percut Sei Tuan

Health Center, Deli Serdang Regency. It is recommended that the puskesmas organize training activities for employees by inviting experts/experts to improve employee abilities, it is hoped that the puskesmas leaders will motivate employees so that employees can further improve their performance.

Keywords: Ability, Work Motivation, Leadership, Performance

PENDAHULUAN

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) sebagai salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Oleh karena itu puskesmas dituntut untuk bisa memberikan pelayanan yang bermutu dan memuaskan bagi pasiennya sesuai dengan standar yang ditetapkan serta dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakatnya. Kinerja tenaga kesehatan sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan yang bermutu tinggi.

Salah satu tugas pokok puskesmas adalah Promosi Kesehatan. Menurut Kementerian Kesehatan Direktorat Promosi Kesehatan dan pemberdayaan Masyarakat (2019) tentang Capaian Kinerja Promkes Tahun 2018 di Indonesia, persentase desa yang difasilitasi oleh Puskesmas untuk memanfaatkan dana desa untuk Upaya Kesehatan Bersumber daya Masyarakat (UKBM) sebesar 48.30%, dan posyandu yang mampu melaksanakan kegiatan utamanya secara rutin setiap bulan (KIA: ibu hamil, ibu nifas, bayi, balita, KB, imunisasi, gizi, pencegahan dan penanggulangan diare) dengan cakupan masing-masing minimal 50% dan melakukan kegiatan tambahan sebesar 61%.

Target cakupan imunisasi di Provinsi Sumatera Utara dari tahun 2020 sebesar 92,9% namun realisasinya tercapai sebesar 75,5%. Sedangkan realisasi persentase puskesmas yang melaksanakan deteksi dini dan rujukan kasus katarak di Sumatera Utara sejak tahun 2019 telah melampaui target yang ditetapkan, namun pada tahun 2020 persentase indikator berubah dari target 15% terealisasi menjadi 5% . Sehingga berdasarkan indikator tersebut yang melakukan deteksi dini kanker berjumlah 5 kab./kota dan tidak mencapai target.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan, kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian Usman (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan yang sesuai meningkatkan kinerja tenaga kesehatan secara maksimal.

Puskesmas Kenangan merupakan salah satu puskesmas di Kabupaten Deli Serdang yang menyelenggarakan pelayanan rawat inap dan rawat jalan, selain itu Puskesmas Kenangan juga menyelenggarakan pelayanan pengobatan umum, pengobatan gigi, kesehatan anak, laboratorium,

farmasi, kesehatan ibu dan KB, konsultasi gizi dan sanitasi, serta imunisasi. Jumlah penduduk yang ada di wilayah kerja Puskesmas Kenangan sebanyak 39.783 penduduk. Rata-rata jumlah kunjungan pasien di Puskesmas Kenangan mengalami peningkatan, pada tahun 2019 sebanyak 2534 pasien menjadi 3238 pasien pada tahun 2020.

Berdasarkan catatan penulis saat melaksanakan survey awal di Puskesmas Kenangan merupakan puskesmas dengan jumlah tenaga kesehatan di Puskesmas Kenangan sudah mencukupi. Capaian kinerja Puskesmas Kenangan Tahun 2020 tentang upaya kesehatan masyarakat sudah cukup baik dan beberapa hampir mencapai target seperti cakupan kunjungan ibu (K1) 92,9%, cakupan kunjungan ibu (K4) 87%, cakupan komplikasi kebidanan yang ditangani 90,7%, cakupan neonatus dengan komplikasi yang ditangani 100%, namun masih ada beberapa cakupan kinerja yang masih jauh dari target pencapaian seperti cakupan peserta KB aktif 67,3%, balita ditimbang ke posyandu 56,9%, bayi mendapat ASI eksklusif 17%, cakupan balita mendapat kapsul vitamin A 79,5%, dan capaian kinerja KIA di Puskesmas Kenangan hanya 64,8%. Jika dibandingkan dengan Renstra Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang tahun 2019-2024, seluruh jenis pelayanan dasar di puskesmas ditargetkan harus mencapai 100% artinya kinerja Puskesmas Kenangan masih belum sesuai dengan Renstra Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang.

Namun hal ini kemungkinan dapat terjadi akibat Pandemi Covid-19 dikarenakan saat peneliti melakukan wawancara ke beberapa pegawai mereka mengatakan ada beberapa kegiatan puskesmas yang mengalami kendala dalam pelaksanaannya seperti kegiatan posyandu, banyak ibu yang takut membawa balita ke posyandu dikarenakan pandemi Covid-19, ada juga beberapa pegawainya yang mengatakan bahwa kurang termotivasi dalam bekerja dikarenakan kurangnya kemampuan dalam menyelesaikan tugas disebabkan tugas yang diterimanya tidak sesuai dengan bidangnya menyebabkan tenaga kesehatan tersebut tidak dapat dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu terutama selama pandemi covid 19 ini. Selain itu, ada pegawai pegawai yang mengatakan memiliki rasa kebosanan, karena pekerjaan yang dilakukan bersikap monoton. Pegawai melakukan pekerjaan yang sama dan berulang-ulang dan ada beberapa pegawai mengatakan bahwa keberhasilan mengerjakan tugas kurang mendapat penghargaan dari atasan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui “faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Kenangan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif dengan jenis rancangan penelitian survei analitik, yaitu survei atau penelitian yang mencoba menggali bagaimana dan mengapa sebuah fenomena terjadi,

kemudian dilakukan analisis dinamika korelasi antara fenomena atau antara faktor resiko dengan faktor efek pada saat bersamaan (*point time approach*).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Kenangan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 46 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah diambil dengan metode *total sampling* yaitu seluruh tenaga kesehatan yang berada di Puskesmas Kenangan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang yaitu sebanyak 46 orang

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Kinerja

Tabel 4. 1.
Proporsi Kinerja Responden di Puskesmas Kenangan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli serdang

Kinerja Responden	n	%
Kinerja Tidak Baik	11	23.9
Kinerja Baik	35	76.1
Total	46	100.0

Berdasarkan Tabel 4. 1 menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil (23,9%) responden atau petugas kesehatan di Puskesmas Kenangan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli serdang dengan kinerja tidak baik.

4.2 Kemampuan

Distribusi Frekuensi menurut Kemampuan Responden di Puskesmas Kenangan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli serdang

Tabel 4.2.
Distribusi Frekuensi menurut Kemampuan Responden di Puskesmas Kenangan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli serdang

Kemampuan Responden	N	%
Tidak Mampu	13	28.3
Mampu	33	71.7
Total	46	100.0

Berdasarkan Tabel 4. 2 menunjukkan bahwa sebanyak 71,7% responden atau lebih dari dua per tiganya petugas kesehatan di Puskesmas Kenangan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli

serdang memiliki kemampuan dalam bekerja.

4.3 Motivasi Kerja

Distribusi Frekuensi menurut Motivasi Kerja Responden di Puskesmas Kenangan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Hasil Penelitian dapat dilihat pada table 4.3

Tabel 4.3.

Distribusi Frekuensi menurut Motivasi Kerja Responden di Puskesmas Kenangan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli serdang

Motivasi Kerja Responden	N	%
Motivasi kerja tidak baik	12	26.1
Motivasi kerja baik	34	73.9
Total	46	100.0

Berdasarkan Tabel 4. 3 menunjukkan bahwa sebanyak 73,9% responden atau lebih dari dua per tiganya petugas kesehatan di Puskesmas Kenangan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli serdang memiliki motivasi kerja yang baik.

4.5 Kepemimpinan

Distribusi Frekuensi Kepemimpinan menurut Responden di Puskesmas Kenangan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli serdang. Hasil Penelitian dapat dilihat pada tabel 4.4

Tabel 4.4 .

Distribusi Frekuensi Kepemimpinan menurut Responden di Puskesmas Kenangan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli serdang

Kepemimpinan	N	%
kepemimpinan tidak baik	7	15.2
kepemimpinan baik	39	84.8
Total	46	100.0

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebanyak 84,8% responden menyatakan kepemimpinan di Puskesmas Kenangan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli serdang memiliki kepemimpinan yang baik.

Hasil Analisis Bivariat

Tabel 4. 5

Hubungan kemampuan dengan kinerja responden di Puskesmas Kenangan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli serdang

Variabel	Kinerja				Total		P Value
	Kinerja Tidak Baik		Kinerja Baik				
	N	%	n	%	N	%	
Kemampuan							
- Tidak Mampu	10	76,9	3	23,1	13	100	0,000
- Mampu	1	3,0	32	97,	33	100	

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa proporsi kinerja yang baik oleh responden/petugas kesehatan di Puskesmas Kenangan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli serdang lebih tinggi pada responden yang memiliki kemampuan kerja (97,0%) daripada yang tidak mampu dan secara statistik ada hubungan yang bermakna antara kemampuan dengan kinerja ($p < 0,05$).

Tabel 4.6
Hubungan motivasi kerja dengan kinerja responden di Puskesmas Kenangan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli serdang

Variabel	Kinerja				Total		P Value
	Kinerja Tidak Baik		Kinerja Baik				
	N	%	n	%	N	%	
Motivasi Kerja							
- Motivasi kerja tidak baik	10	83,3	2	16, 7	12	100	0,000
- Motivasi kerja baik	1	2,9	33	97, 1	34	100	

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa proporsi kinerja yang baik oleh responden/petugas kesehatan di Puskesmas Kenangan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli serdang lebih tinggi pada responden yang memiliki motivasi kerja yang baik (97,1%) daripada motivasi kerja tidak baik dan secara statistik ada hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dengan kinerja ($p < 0,05$).

Tabel 4.7.
Hubungan kepemimpinan dengan kinerja responden di Puskesmas Kenangan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli serdang

Variabel	Kinerja				Total		P Value
	Kinerja Tidak Baik		Kinerja Baik				
	N	%	N	%	N	%	
Kepemimpinan							
- kepemimpinan tidak baik	7	100	0	0	7	100	0,000
- kepemimpinan baik	4	10,3	35	89,7	39	100	

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan bahwa proporsi kinerja yang baik oleh responden/petugas kesehatan di Puskesmas Kenangan Percut Sei Tuan Kabupaten

Deli serdang lebih tinggi pada responden yang menyatakan kepemimpinan yang baik (89,7%) daripada kepemimpinan yang tidak baik dan secara statistik ada hubungan yang bermakna antara kepemimpinan dengan kinerja ($p < 0,05$)

5.1 Hubungan Kemampuan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kenangan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh p value sebesar 0,000 ($p < 0,05$), hal ini berarti bahwa terdapat hubungan antara kemampuan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kenangan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Tenaga kesehatan dengan kemampuan tidak baik lebih berisiko mempunyai kinerja kurang baik dibandingkan tenaga kesehatan dengan kemampuan baik.

Kemampuan kerja merupakan kemampuan pengetahuan dan penguasaan tenaga kesehatan atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan, dengan adanya kemampuan kerja tenaga kesehatan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu maupun target yang telah ditentukan dalam program kerja (Suparman, 2012).

Kemampuan atau kehandalan merupakan salah satu dimensi kualitas pelayanan, karena dengan adanya kemampuan yang dimiliki tenaga kesehatan dapat memberikan pelayanan sesuai yang dijanjikan secara akurat dan terpercaya (Rundungan, 2015). Oleh karena itu kompetensi dan kemampuan tenaga kesehatan harus ditingkatkan, agar tenaga kesehatan mampu memberikan pelayanan yang prima bagi masyarakat dan diharapkan dapat meningkatkan pelayanan di puskesmas (Rubandiyah, 2019).

Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Keith Davis dalam, secara psikologis kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*), artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

Menurut Wibowo (2017) ada tiga komponen penting yang tampak dalam kemampuan diri manusia, yaitu (1) keterampilan yang dimiliki oleh karyawan didasarkan atas pengalaman yang dilakukannya selama bekerja. Keterampilan dapat meningkat apabila seorang karyawan memiliki masa kerja lebih lama dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja yang lebih sedikit; (2) Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan didasarkan atau bakat yang dibawanya semenjak kecil atau yang diperolehnya pada masa mengikuti pendidikan, semakin baik pendidikan seorang karyawan, maka semakin tinggi kemampuan yang diperolehnya; (3) Etos kerja yang dihubungkan dengan sikap dan motivasi karyawan dalam bekerja. Prinsip yang tidak

kenal lelah dalam bekerja sebagai dasar etos kerja yang tinggi yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Kemampuan kerja tenaga kesehatan dapat menentukan kinerjanya. Robbins (1998) dalam Farlen (2011:17) menyatakan bahwa tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri, dengan demikian semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang karyawan, maka kinerja karyawan di dalam perusahaan akan tinggi pula, jika faktor kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan rendah maka kinerja karyawan juga akan rendah pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rubandiyah (2019) yang menyatakan bahwa ada hubungan kemampuan kerja dengan kinerja puskesmas. Selanjutnya penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Nasir (2017) bahwa terdapat hubungan antara kemampuan dan ketrampilan dengan kinerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Marsita. S. DJ Matu, yang menyatakan hubungan antara kemampuan petugas kesehatan dengan kinerja petugas kesehatan. Hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa kemampuan tenaga kesehatan sudah baik, hal ini disebabkan mayoritas tenaga kesehatan di Puskesmas lambunu 2 berada pada usia dewasa serta memiliki tingkat pendidikan dengan standar minimal untuk menjadi tenaga kesehatan.

Menurut asumsi peneliti bahwa ada hubungan kemampuan tenaga kesehatan dengan kinerja tenaga kesehatan hal ini terlihat dari hasil penelitian bahwa tenaga kesehatan yang memiliki kemampuan yang baik akan memiliki kinerja yang baik juga. Kemampuan tenaga kesehatan di Puskesmas Kenangan lebih banyak dengan kemampuan baik dikarenakan mayoritas tenaga kesehatan di Puskesmas Kenangan berada pada usia dewasa serta memiliki tingkat pendidikan yang sesuai dengan standar minimal untuk menjadi tenaga kesehatan yaitu tingkat pendidikan diploma. Usia yang dewasa sangat memungkinkan tenaga kesehatan dapat bekerja maksimal karena masih memiliki kemampuan fisik dan stamina untuk menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya serta dengan tingkat pendidikan yang minimal diploma menjadi salah satu modal bagi tenaga kesehatan untuk mudah memahami dan mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Tenaga kesehatan dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal. Namun masih ada 13 orang tenaga kesehatan dengan kemampuan yang kurang baik, menurut asumsi peneliti, hal ini dikarenakan tenaga kesehatan dalam menyelesaikan pekerjaan kurang tepat waktu karena adanya kegiatan atau tugas tambahan yang melebihi kemampuan seorang tenaga kesehatan. Di masa pandemi Covid-19 Puskesmas tetap perlu menjalankan upaya kesehatan masyarakat (UKM), seperti promosi kesehatan; kesehatan lingkungan; kesehatan ibu, anak, dan

keluarga berencana (KIA & KB); pelayanan gizi; dan pencegahan dan pengendalian penyakit, serta upaya kesehatan perseorangan (UKP), seperti pelayanan rawat jalan dan inap pada masa pandemi. Pada masa pandemi, tugas itu bertambah berat karena puskesmas perlu membantu pelacakan kontak erat dari kasus terkonfirmasi serta memantau status kesehatan kasus suspek dan *probable* di wilayah kerja puskesmas. Sebagai fasilitas pelayanan kesehatan primer, puskesmas harus menjadi garda terdepan dalam melaksanakan lacak kasus dan pemantauan terhadap orang tanpa gejala (OTG) dan suspek COVID-19. Tugas ini tertera dalam Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK01.07/Menkes/413/2020 tentang Pedoman Pencegahan dan Pengendalian COVID-19. Kedua tugas itu memang sudah dijalankan sejak awal pandemi, namun seiring dengan meningkatnya jumlah kasus serta berkurangnya tenaga kesehatan karena melaksanakan isolasi (akibat terinfeksi COVID-19), beban kerja pegawai puskesmas menjadi bertambah untuk menjalankan kedua tugas tersebut. Keterbatasan tenaga kesehatan di Puskesmas Kenangan khususnya pada masa pandemi Covid-19 ini menjadi salah satu fokus perhatian pimpinan untuk mencari solusi atau jalan keluar. Salah satu solusi yang ditawarkan adalah dengan acara memperbantukan tenaga kesehatan dari bagian lain untuk menyelesaikan beberapa pekerjaan tersebut, sehingga beberapa orang memiliki beban kerja yang berlebih walaupun pada akhirnya semua tenaga kesehatan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan target yang telah ditentukan dengan mengedepankan aspek kerjasama.

5.2 Hubungan Motivasi Kerja dengan kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kenangan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan *p value* 0,000 ($p < 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kenangan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Tenaga Kesehatan dengan motivasi kerja tidak baik lebih berisiko mempunyai kinerja kurang baik dibandingkan tenaga kesehatan dengan motivasi kerja baik.

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu tertentu. Motivasi berasal dari kata motif yaitu suatu kehendak atau keinginan yang timbul dalam diri seorang yang menyebabkan orang tersebut berbuat (Haryono, 2015).

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu menurut Rivai dalam Haryono(2015). Sedangkan motivasi kerja adalah suatu keahlian, dalam

mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi akan tercapai.

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat berpengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan (Salsabila, 2018). Keberadaan motivasi dalam suatu organisasi dipandang sebagai suatu unsur yang dapat menyebabkan kinerja menjadi lebih baik atau sebaliknya, atau sebagai aspek yang diperlukan oleh organisasi karena merupakan konsep sentral untuk meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi (Nawawi, 2012).

Dengan demikian, keberadaan motivasi dalam kaitannya dengan kinerja dalam suatu organisasi menunjukkan bahwa suatu pekerjaan yang tidak dilandasi oleh motivasi yang baik, dengan sendirinya tidak akan mencapai kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Oleh sebab itu, keberadaan motivasi senantiasa menjadi salah satu aspek penting yang terus ditumbuh kembangkan, baik oleh individu pegawai maupun oleh pimpinan dalam suatu organisasi secara berkesinambungan, dengan berbagai cara agar tercipta suatu motivasi yang baik dalam rangka mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan (Nawawi, 2012).

Menurut teori dari Herzberg dalam Nadeak (2018) Indikator motivasi kerja yaitu: (1) Hubungan dengan rekan kerja dan atasan : Suasana harmonis antar pegawai terjalin di tempat kerja dan selalu terjalin kerjasama bawahan dengan atasan maupun dengan rekan kerja; (2) Lingkungan kerja : terdapat fasilitas penunjang pekerjaan yang memadai sesuai dengan kebutuhan kerja dan suasana kerja yang sesuai dengan yang diharapkan; (3) Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan : Perusahaan/organisasi selalu memberikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya; (4) Pemberian tunjangan: Perusahaan/organisasi telah memberikan tunjangan yang layak bagi pegawainya.

Hal yang sama juga dikemukakan dalam penelitian Djestawana yang mengatakan kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor kepuasan kerja, kepemimpinan dan pengembangan karir (Djestawana, 2012). Tidak baiknya motivasi kerja tenaga kesehatan juga disebabkan oleh kurangnya sarana dan prasarana yang dapat mendukung aktivitas pekerjaan mereka, seperti printer, laptop, kamera, alat tulis kantor, sehingga para tenaga kesehatan menjadi kurang maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena untuk mencapai hasil kerja yang baik dibutuhkan sarana yang mendukung dan sesuai dengan tugas dan fungsi yang dilaksanakan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Christiana (2016) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan. Selanjutnya penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Rukhayati (2018) bahwa motivasi secara

parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai pada Puskesmas Talise. Motivasi yang tinggi pada petugas akan menumbuhkan semangat untuk meningkatkan dan mencapai kinerja petugas. Orang yang memiliki motivasi yang tinggi akan mampu menguatkan dirinya untuk menghadapi masalah yang dihadapi dalam bekerja dan senantiasa mendorong dirinya untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya (Lestari, 2016).

Menurut asumsi peneliti ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kenangan, hal terlihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tenaga kesehatan yang memiliki motivasi kerja yang baik juga memiliki kinerja yang baik pula. Hal ini dikarenakan motivasi yang tinggi pada tenaga kesehatan Puskesmas Kenangan akan menumbuhkan semangat untuk meningkatkan dan mencapai kinerja yang baik. Tenaga kesehatan yang memiliki motivasi yang tinggi akan mampu menguatkan dirinya untuk menghadapi masalah yang dihadapi dalam bekerja dan senantiasa mendorong dirinya untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya. Namun masih ada 12 orang tenaga kesehatan di Puskesmas Kenangan yang memiliki motivasi kerja tidak baik, hal ini disebabkan karena kurang terjalinnya hubungan yang harmonis antar pegawai dengan pimpinan di tempat kerja, pihak puskesmas kurang melakukan pengembangan karier bagi pegawainya terutama dalam menangani permasalahan Covid-19, sementara itu pengembangan karir tenaga kesehatan sangat berpengaruh pada kemampuannya dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Kurangnya motivasi kerja juga dapat diakibatkan stress kerja dikarenakan beban kerja yang bertambah selama pandemi Covid-19 mengakibatkan motivasi untuk bekerja menjadi menurun.

5.3 Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kenangan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh *p value* 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kenangan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Tenaga kesehatan yang menilai kepemimpinan kurang baik lebih berisiko mempunyai kinerja kurang baik dibandingkan tenaga kesehatan yang menilai kepemimpinan baik.

Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Purnomo, 2016). Sedangkan menurut Hasibuan dikutip dalam (Nadeak 2018), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju tercapainya tujuan-tujuan. Sedangkan menurut Nimran, kepemimpinan adalah proses

mempengaruhi perilaku orang lain agar orang tersebut berperilaku seperti yang dikehendakinya. Rivai dikutip dalam Haryono (2015) menjelaskan bahwa kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Naderi (2014) yang berjudul *The Study of The Effects between Leadership Style , Organization Culture , Employees Performance on Leadership Performance (Case : Government Hospitals in Isfahan)* menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu motivator utama sebuah kinerja organisasi, kurang baiknya kepemimpinan dalam peningkatan kinerja dapat menyebabkan kurang nyamannya karyawan dalam bekerja serta dapat menghambat peningkatan dalam pemberian kualitas pelayanan kepada pasien.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Djestawana (2012) yang berjudul *Pengaruh Pengembangan Organisasi, Kepemimpinan, Jenjang Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Puskesmas* menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Christiana, 2016) bahwa kepemimpinan berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan.

Menurut asumsi peneliti kepemimpinan berhubungan dengan kinerja yang artinya dalam mencapai kinerja atau tujuan dari suatu organisasi pastinya harus memiliki kepemimpinan yang dimana pemimpin harus mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut sehingga dapat tercipta suatu hasil kinerja yang baik dan memiliki standar yang baik pula. Tenaga kesehatan di Puskesmas Kenangan mayoritas menilai kepemimpinan di Puskesmas Kenangan adalah kepemimpinan yang baik namun ada 7 orang pegawai yang menilai kurang baik, hal ini disebabkan karena pegawai merasa pemimpin kurang mengapresiasi ide-ide bawahan, menurut pegawai pimpinan kurang memberikan kebebasan pada bawahan dalam berpendapat, pemimpin kurang menerima kritikan, saran, dan pendapat lain dari bawahan juga , juga kurang memberikan dukungan dan motivasi kepada pegawai agar selama masa pandemi COVID-19 ini pegawai tetap semangat bekerja dan tetap merasa diperhatikan selama bekerja. Terutama dimasa sekarang ini di masa pandemi COVID-19 tenaga kesehatan benar-benar membutuhkan dukungan yang tinggi terutama dari pimpinan, apalagi tenaga kesehatan berada pada resiko paling rentan tertular penyakit Covid-19 sehingga membutuhkan dukungan dan arahan pimpinan yang baik. Tenaga kesehatan yang diberi dukungan yang tinggi dan terjadi komunikasi dua arah antara pemimpin dan tenaga kesehatan dalam pemecahan masalah, maka kinerja tenaga kesehatan akan lebih baik. Hal ini akan menyebabkan bawahan termotivasi untuk bertindak lebih baik dalam bekerja yang pada akhirnya akan menyebabkan kinerja tenaga kesehatan menjadi baik.

KESIMPULAN

Ada hubungan antara kemampuan, Motivasi kerja, dan kepemimpinan dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Kenangan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

Saran

1. Bagi Puskesmas

Diharapkan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai lebih menitikberatkan pada motivasi dan kemampuan pegawai, terutama dalam menanggapi COVID-19 agar pegawai tersebut senantiasa bekerja secara maksimal dan memberikan kinerja yang terbaik untuk dapat memberikan pelayanan yang bermutu dan memuaskan bagi pasien seperti memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan atau puskesmas itu sendiri yang menyelenggarakan kegiatan pelatihan tentang petunjuk teknis penanganan COVID-19 di puskesmas kepada para pegawai.

2. Bagi Responden

Diharapkan petugas kesehatan dapat meningkatkan kinerjanya agar dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pasien dan mengikuti pelatihan tentang petunjuk teknis penanganan COVID-19 di puskesmas untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja dan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi mengenai faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan kinerja petugas kesehatan sehingga dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja sebagai petugas kesehatan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan mampu meneliti dan menggali secara mendalam faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di puskesmas bukan hanya menggunakan instrumen kuesioner tetapi juga dengan menggunakan teknik wawancara sehingga informasi yang didapatkan lebih mendetail. Selain itu buatlah instrumen penelitian yang lebih bersifat obyektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adysta Primelia 2019 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Seluruh Puskesmas Kota Yogyakarta
- Ali, Pungkas Bahjuri, S.T.P., M.S., Ph.D, Dkk. 2018. Penguatan Pelayanan Kesehatan Dasar Di Puskesmas.Direktorat Kesehatan Dan Gizi Masyarakat Kedeputan Pembangunan Manusia, Masyarakat Dan Kebudayaan Kementerian Ppn/Bappenas; Jakarta Pusat
- Buku Panduan Program Indonesia Sehat Dengan Pendekatan Keluarga. Tahun 2016
- Febriawati, Henni, SKM, MARS dan Dr.Yusdrizal,SKM,M.Kes.AAAK. 2019 Buku Manajemen Dan Peran Puskesmas Sebagai Gatekeeper; Gosyen Publishing; Yogyakarta
- Firdaus,M.R.(2016).“*Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai diPuskesmas Pisangan Jakarta*”Skripsi:Universitas Islam Negeri.Jakarta
- Fitriana.(2017).“*Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Karangrayung II di Kabupaten Grobogan*” Skripsi: Universitas

Muhammadiyah.Surakarta

- Haryono, Siswono. 2015. *Intisari Teori Kepemimpinan*. ; PT. Intermedia Personalia Utama; Bekasi
- Hedi Teja Hendrian, 2019. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Di Puskesmas Ciawi Kabupaten Tasikmalaya. *Healthcare Nursing Journal* - Vol. 1 No. 2
- Helena Keicya Feinina Pasaribu, 2021. Hubungan Antara Pengetahuan Dan Sikap Mengenai Covid-19 Dengan Perilaku Pencegahan Infeksi Saat Bekerja Pada Tenaga Kesehatan Dan Non-Kesehatan Di Puskesmas Di Zona Merah Di Kota Medan Dan Kota Batam Selama Pandemi Covid-19; Fakultas Kedokteran Universitas Sumatera Utara
- Kemendes RI. (2016). *Rencana Aksi Kegiatan Pusat Perencanaan dan Pendayagunaan SDM Kesehatan 2015-2019*. Jakarta: Pusat Perencanaan dan Pendayagunaan SDM Kesehatan
- Kemendes RI. (2016). *Buku Panduan Instrumen Pemantauan Puskesmas Yang Memberikan Pelayanan Sesuai Standar*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan Kementerian Kesehatan RI.
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Tahun 2015 Tentang *Pembangunan Kesehatan*. Jakarta.
- Kursih Sulastriningsih, 2016. Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Petugas Kesehatan Terhadap Kinerja Dalam Penerapan Program Manajemen Terpadu Balita Sakit Di Puskesmas Pasar Minggu. *Jurnal Akademi Keperawatan Husada Karya Jaya*, Volume 2, Nomor 1, Maret 2016 Issn 2442-501x
- Mahfuzhah, U. (2016). "*Analisis Pemanfaatan Dana Bantuan Operasional Kesehatan (BOK) Dalam Program Promotif Dan Preventif Di Puskesmas Kartini Kecamatan Siantar Barat Kota Pematangsiantar*". Skripsi: FKM USU.Medan
- Marsita. S. Dj Matu 2018 Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Di Puskesmas Lambunu 2 Kabupaten Parigi Moutong
- Masitahsari,U.(2015)."*Analisis Kinerja Pegawai Di Puskesmas Jon Makassar*". Skripsi: FISIP Universitas Hassanudin. Makassar
- Maziah.(2016)."*Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.BNI Syariah Makassar*". Skripsi:Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Allaudin. Makassar
- Muhammad I. Panduan Penyusunan Karya Tulis Ilmiah Bidang Kesehatan Menggunakan Metode Ilmiah. Bandung: Cita pustaka Media Perintis; 2016
- Nadeak,Bernadetha. 2018. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. UKI Press; Jakarta
- Profil Puskesmas Kenangan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.Tahun 2020
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 Tentang *Pusat Kesehatan Masyarakat*. Jakarta.
- Purnomo, Eko, S.Ip, Se, Mm dan Dr. Herlina Jr Saragih, M.Si. 2016. *Teori Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Yayasan Nusantara Bangun Jaya.
- Salma, D. (2016). "*Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honor Lepas Pada Puskesmas Di Kabupaten Morowali*". Tesis: Universitas Tadulako.Palu
- Sari,E.N.(2015)."*Analisis Pemanfaatan Dana Bantuan Operasional Kesehatan Dalam Program Promotif dan Preventif Di Puskesmas Marike Kecamatan Kutambaru Kabupaten Langkat*". Skripsi: FKM USU.Medan
- Tris Eryando. *Teori Dan Aplikasi Pengumpulan Data Kesehatan Termasuk Biostatistika Dasar*. Yogyakarta: Rhapa Publishing; 2017
- Usman. 2016. *Analisis Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Puskesmas Lapadde Kota Parepare*. Jurnal MKMI, Vol 12, No.1. Hal 21.
- Usman .2018. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Puskesmas Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Peureulak Barat Kabupaten Aceh Timur
- Wibowo, 2017. *Manajemen kinerja*. Edisi kelima, Cetakan ke-12, Desember 2017, Jakarta :

