

Hubungan Motivasi Pimpinan Terhadap Kinerja Staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe Tahun 2021

The Relationship of Leader's Motivation to Staff Performance in Puskesmas Sibande Sitellu Tali Urang Jehe District In 2021

Sanata H. Habeahan¹, Mindo Tua Siagian², Frida Lina Tarigan³

^{1,2,3}Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat, Direktorat Pascasarjana
Universitas Sari Mutiara Indonesia

Korespondensi Penulis : frida_tarigan@yahoo.co.id

Abstrak

Setiap organisasi pasti selalu mengupayakan berbagai cara untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi tersebut. Dalam mencapai tujuan diperlukan sumber daya manusia yang berperan aktif sebagai penggerak dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia merupakan otak yang dapat merencanakan serta melakukan kegiatan organisasi sehingga sebagai penentu dalam mewujudkan tujuan organisasi. Tujuan Penelitian Untuk mengetahui hubungan motivasi terhadap kinerja staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021. Penelitian ini adalah penelitian *korelasi analitik* (penelitian analitik) dengan rancangan penelitian *cross sectional*. Populasi berjumlah 43 orang sampel dengan *total sampling*. Ada hubungan prestasi kerja, tanggung jawab, supervise, kondisi kerja, organisasi kerja dan hubungan interpersonal terhadap kinerja staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021. Faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021. di Puskesmas Sibande adalah faktor supervisi. Saran agar meningkatkan usaha promotif kesehatan yang rutin dan berkesinambungan, agar staf memiliki kinerja yang baik terutama melakukan supervise setiap hari dan untuk Puskesmas Sibande sendiri, agar memperkuat struktur organisasi bekerja sesuai dengan SOP sehingga hasil kerja yang dicapai baik.

Kata Kunci : Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, Supervise, Kondisi Kerja, Organisasi Kerja, Hubungan Interpersonal, Kinerja

Abstract

Every organization must always seek various ways to achieve the desired goals of the organization. In achieving the goal, human resources are needed who play an active role as a driver in an organization because human resources are the brains that can plan and carry out organizational activities so that they are decisive in realizing organizational goals. Research Objectives To determine the relationship between motivation and staff performance at the Sibande Public Health Center, Sitellu Tali Urang Jahe District in 2021. This study was an analytic correlation study (analytic research) with a cross sectional research design. The population is 43 samples with total sampling. There is a relationship between work performance, responsibility, supervision, working conditions, work organization and interpersonal relationships on the performance of staff at the Sibande Health Center, Sitellu Tali Urang Jahe Subdistrict in 2021. The most dominant factor influencing the performance of the staff at the Sibande Health Center, Sitellu Tali

Urang Jahe Subdistrict, in 2021. at the Sibande Health Center is the supervision factor. Suggestions to improve routine and continuous health promotion efforts, so that staff have good performance, especially supervise every day and for the Sibande Health Center itself, in order to strengthen the organizational structure to work in accordance with SOPs so that the work achieved is good.

Keywords : *Work Performance, Responsibilities, Supervise, Working Conditions, Work Organization, Interpersonal Relations, Performance*

PENDAHULUAN

Keberhasilan puskesmas dalam melakukan tugas dan fungsinya sangat dipengaruhi oleh penataan dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) untuk melaksanakan kegiatan pokok puskesmas. SDM yang seimbang antara upaya kuratif dan upaya promotif dan preventif. SDM di layanan kesehatan (tenaga kesehatan dan nonkesehatan) merupakan hal yang paling utama dalam pencapaian keberhasilan suatu tujuan dari pembangunan kesehatan. Meningkatnya suatu pelayanan kesehatan tergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan aktivitasnya. Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) termasuk salah satu subsistem yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui berbagai upaya dan pelayanan kesehatan yang dilakukan. Persoalan SDMK harus diberi perhatian lebih dan dikelola secara optimal serta berkelanjutan dalam hal memenuhi hak-haknya. Hal itu dilakukan agar bisa mendapatkan SDM yang mampu, terampil, berkualitas, bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi serta dapat menghadapi berbagai permasalahan dan memecahkannya secara cerdas, baik dan benar (Kemenkes RI, 2020; Kemenkes RI, 2015).

Faktor utama yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan salah satunya yaitu motivasi dalam bekerja. Motivasi merupakan suatu hal yang penting dalam bekerja karena dengan motivasi diharapkan setiap tenaga kesehatan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi adalah daya pendorong yang membuat seseorang anggota organisasi mau dan rela menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan (Siagian 2012).

Penelitian yang berjudul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Seririt III. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja sebesar 68,8% dan sisanya sebesar 31,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji parsial (uji t). Uji parsial (uji t) dapat dilihat dari hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya $p\text{-value } 0,000 < \alpha = 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. (Wulandari, 2020)

Menurut Mangkunegara (2009), motivasi yang dimiliki oleh seseorang akan banyak menentukan kualitas perilaku/ hasil kerja yang ditampilkannya. Motivasi merupakan suatu kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah untuk tercapainya suatu tujuan tertentu. Motivasi

juga hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan mencapai hasil yang optimal. Beberapa penelitian telah dilaksanakan untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pada tenaga kesehatan.

Penelitian dari Rusmitasari dan Mudayana (2020) tentang kepemimpinan dan motivasi kerja tenaga kesehatan di puskesmas kota Yogyakarta menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi bekerja tenaga kesehatan di puskesmas. Penelitian dari Nurbaeti dan Hartika (2016) tentang motivasi kerja tenaga kesehatan di puskesmas Walenrang Kabupaten Luwu menunjukkan bahwa ada hubungan antara insentif, perhatian, prestasi dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di puskesmas.

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan pada bulan Januari 2021 dalam bentuk wawancara secara mendalam dengan staf puskesmas di Sibande, terlihat masih ada di wilayah kerja puskesmas yang belum mendapatkan pelayanan secara optimal. Berdasarkan wawancara dari 5 orang bidan desa disimpulkan bahwa belum aktif melakukan pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan hal tersebut maka dibutuhkan motivasi yang kuat dari pimpinan kepada staf agar para staf optimal dalam bekerja. . Berdasarkan data diatas sehingga peneliti tertarik untuk meneliti tentang hubungan motivasi terhadap kinerja staf selama masa pandemi di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk *korelasi analitik* (penelitian analitik) yaitu suatu rancangan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi terhadap kinerja staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021. Penelitian menggunakan pendekatan rancangan penelitian *cross sectional* yaitu suatu rancangan penelitian dimana variabel bebas dan terikat diukur dalam waktu yang bersamaan. Penelitian korelasi atau penelitian korelasional adalah penelitian yang dilakukan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf (Perawat, Dokter, Bidan, Perekam medis) di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe yang berjumlah 43 orang.

Teknik dalam pengambilan sampel dilakukan secara *total sampling* dan jumlah sampel berjumlah 43 orang.

- a. Kriteria Inklusi: staf yang bersedia menjadai sampel penelitian dan staf yang bekerja saat penelitian dilakukan.
- b. Kriteria Eksklusi: staf yang tidak bersedia menjadi sampel penelitian dan staf yang bekerja saat penelitian dilakukan.

Data yang dikumpulkan diolah dengan komputer. Setelah dikumpulkan data akan dianalisa dengan menggunakan teknik analisa univariat, bivariat, dan multivariat.

HASIL PENELITIAN

Karakteritik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Indikator	n	%
Umur	20-30 tahun	21	48,8
	30-45 tahun	21	48,8
	>45 tahun	1	2,3

Jenis kelamin	Perempuan	36	83,7
	Laki-laki	7	16,3
Tingkat Pendidikan	S1/Sederajat	9	20,9
	D3	32	74,4
	SMA	2	4,7
Pekerjaan	Non PNS	3	7,0
	PNS	40	93,0
Jumlah		43	100

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden penelitian ini sebanyak 48,8% berumur lebih dari 20-30 tahun, 48,8% berumur 30-45 tahun dan 2,3% berumur kurang dari >45 tahun. Berdasarkan jenis kelamin responden penelitian ini sebagian besar 83,7% berjenis kelamin perempuan, sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki hanya sebesar 16,3%. Berdasarkan dari tingkat pendidikan responden 20,9% berpendidikan S1/ Sederajat, 74,4% berpendidikan D3, 35,7% dan 4,7% berpendidikan SMA . Berdasarkan pekerjaan PNS 93,0% berkerja dan 7,0% NON PNS.

Distribusi Frekuensi

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Penelitian

Prestasi Kerja Staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021	N	%
Tidak Baik	27	62,8
Baik	16	37,2
Jumlah	43	100
Tanggung Jawab Staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021		
Tidak Baik	24	55,8
Baik	19	44,2
Jumlah	43	100
Supervisi Staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021		
Tidak Baik	27	62,8
Baik	16	37,2
Jumlah	43	100
Kondisi Kerja Staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021		
Tidak Baik	22	51,2
Baik	21	48,8

Jumlah	43	100
Organisasi Staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021		
Tidak Baik	25	58,1
Baik	18	41,9
Jumlah	43	100
Hubungan Interpersonal Staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021		
Tidak Baik	24	55,8
Baik	19	44,2
Jumlah	43	100
Kinerja Staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021		
Tidak Baik	23	53,5
Baik	20	46,5
Jumlah	43	100

Tabel menunjukkan bahwa prestasi kerja staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021 tidak baik sebanyak 62,8% dan baik sebanyak 37,2%. Tanggung jawab staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021 tidak baik sebanyak 55,8% dan baik sebanyak 44,2%. Supervisi staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021 tidak baik sebanyak 62,8% dan baik sebanyak 37,2%. Kondisi kerja staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021 tidak baik sebanyak 51,2% dan baik sebanyak 48,8%. Hubungan interpersonal staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021 tidak baik sebanyak 55,8% dan baik sebanyak 44,2%. Kinerja staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021 tidak baik sebanyak 53,5% dan baik sebanyak 46,5%.

Aalisis Bivariat

Hubungan Prestasi Kerja terhadap Kinerja staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021.

Tabel 3. Tabulasi Silang.

No	Prestasi Kerja	Kinerja staf				Jumlah		Nilai p
		Tidak Baik		Baik		N	%	
		N	%	N	%	N	%	
1	Tidak Baik	20	74,1	7	25,9	27	100	0,000
2	Baik	3	18,8	13	81,3	16	100	
	Total	23	53,5	20	46,5	43	100	

No	Tanggung Jawab	Kinerja staf				Jumlah		Nilai p
		Tidak Baik		Baik		N	%	
		N	%	N	%	N	%	

1	Tidak Baik	20	83,0	4	16,7	24	100	0,000
2	Baik	3	15,8	16	84,2	19	100	
Total		23	53,5	20	46,5	43	100	
No		Kinerja staf				Jumlah		Nilai p
	Supervisi	Tidak Baik		Baik				
		N	%	N	%	N	%	
1	Tidak Baik	22	81,5	5	18,5	27	100	0,000
2	Baik	1	6,2	15	93,8	16	100	
Total		23	53,5	20	46,5	43	100	
No		Kinerja staf				Jumlah		Nilai p
	Kondisi Kerja	Tidak Baik		Baik				
		N	%	N	%	N	%	
1	Tidak Baik	19	86,4	3	13,6	22	100	0,000
2	Baik	4	19,0	17	81,0	21	100	
Total		23	53,5	20	46,5	43	100	
No		Kinerja staf				Jumlah		Nilai p
	Organisasi Kerja	Tidak Baik		Baik				
		N	%	N	%	N	%	
1	Tidak Baik	21	84,0	4	16,0	25	100	0,000
2	Baik	2	11,1	16	88,9	18	100	
Total		23	53,5	20	46,5	43	100	
No		Kinerja staf				Jumlah		Nilai p
	Hubungan Interpersonal	Tidak Baik		Baik				
		N	%	N	%	N	%	
1	Tidak Baik	21	87,5	3	12,5	24	100	0,000
2	Baik	2	10,5	17	89,5	19	100	
Total		23	53,5	20	46,5	43	100	

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui prestasi kerja tidak baik dengan kinerja staf tidak baik 74,1% dan baik 25,9%. Prestasi kerja baik dengan kinerja staf tidak baik 18,8% dan baik 81,3%. Hasil analisis statistik dengan menggunakan *chi-square* diperoleh nilai p (*p-value*) sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang dapat diartikan bahwa ada hubungan prestasi kerja terhadap kinerja staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021.

Tanggung jawab tidak baik dengan kinerja staf tidak baik 83,0% dan baik 16,7%. Tanggung jawab baik dengan kinerja staf tidak baik 15,8% dan baik 84,2%. Hasil analisis statistik dengan menggunakan *chi-square* diperoleh nilai p (*p-value*) sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang dapat diartikan bahwa ada hubungan tanggung jawab terhadap kinerja staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021.

Supervisi tidak baik dengan kinerja staf tidak baik 81,5% dan baik 18,5%. Supervisi baik dengan kinerja staf tidak baik 6,2% dan baik 93,8%. Hasil analisis statistik dengan menggunakan *chi-square* diperoleh nilai p (*p-value*) sebesar 0,00 ($p < 0,05$) yang dapat diartikan bahwa ada hubungan supervisi terhadap kinerja staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021.

Kondisi kerja tidak baik dengan kinerja staf tidak baik 86,4% dan baik 13,6%. Kondisi kerja baik dengan kinerja staf tidak baik 19,0% dan baik 81,0%. Hasil analisis statistik dengan menggunakan *chi-square* diperoleh nilai p (*p-value*) sebesar 0,000

($p < 0,05$) yang dapat diartikan bahwa ada hubungan kondisi kerja terhadap kinerja staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021.

Organisasi kerja tidak baik dengan kinerja staf tidak baik 84,0% dan baik 16,0%. Organisasi kerja baik dengan kinerja staf tidak baik 11,1% dan baik 88,9%. Hasil analisis statistik dengan menggunakan *chi-square* diperoleh nilai p (p -value) sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang dapat diartikan bahwa ada hubungan organisasi kerja terhadap kinerja staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021.

Hubungan interpersonal tidak baik dengan kinerja staf tidak baik 87,5% dan baik 12,5%. Hubungan interpersonal baik dengan kinerja staf tidak baik 10,5% dan baik 89,5%. Hasil analisis statistik dengan menggunakan *chi-square* diperoleh nilai p (p -value) sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang dapat diartikan bahwa ada hubungan interpersonal terhadap kinerja staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021.

Analisis Multivariat

Tabel 4.
Hasil Analisis Multiple Logistic Regression terhadap Variabel Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, Supervise, Kondisi Kerja, Organisasi Kerja Dan Hubungan Interpersonal sebagai Kandidat Model

Tahap	Variabel	B	Sig	Exp (B)
Tahap 1 ^a	Prestasi kerja	1.727	0,213	5.626
	Tanggung jawab	27.04	0,285	14.945
	Supervisi	1.683	0,633	5.383
	Kondisi Kerja	0.674	0,789	0.510
	Organisasi Kerja	0.032	0,992	1.033
	Hubungan Interpersonal	2.058	0,231	7.827
Tahap 2 ^a	Prestasi kerja	1.557	0,209	4.743
	Tanggung jawab	2.105	0,061	8.211
	Supervisi	1.576	0,646	4.836
	Organisasi kerja	0.104	0,975	1.110
	Hubungan interpersonal	2.049	0,235	7.756
Tahap 3 ^a	Prestasi kerja	1.561	0,203	4.766
	Tanggung jawab	2.106	0,061	8.216
	Supervisi	1.667	0,382	5.296
	Hubungan interpersonal	2.060	0,221	7.844
Tahap 4 ^a	Tanggung jawab	2.322	0,030	10.192
	Supervisi	1.981	0,269	7.251
	Hubungan interpersonal	1.944	0,217	6.985
Tahap 5 ^a	Tanggung jawab	2.616	0,011	13.674
	Supervisi	3.591	0,004	36.279

Berdasarkan tabel 4.. diketahui, bahwa pada Tahap 1,2,3,4 variabel yang tidak memiliki pengaruh atau dengan nilai p value $> 0,05$ satu persatu dikeluarkan.

Adapun variabel yang diuji pada regresi berganda binary (*logistic regression*) tahap pertama ini adalah seluruh variabel independen yang telah dinyatakan signifikan $p < 0,05$ pada analisis bivariat. Variabel bebas dengan nilai signifikansinya $< 0,05$ adalah

tanggung jawab yaitu sebesar 0,011, dan supervisi yaitu sebesar 0,004. Hasil analisis variabel dengan uji regresi binary (*logistic regression*) diketahui faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021. di Puskesmas Sibande adalah faktor supervisi.

PEMBAHASAN

Hubungan Prestasi Kerja terhadap Kinerja staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui prestasi kerja tidak baik dengan kinerja staf tidak baik 74,1% dan baik 25,9%. Prestasi kerja baik dengan kinerja staf tidak baik 18,8% dan baik 81,3%.

Hasil analisis statistik dengan menggunakan *chi-square* diperoleh nilai p (p -value) sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang dapat diartikan bahwa ada hubungan prestasi kerja terhadap kinerja staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021.

Pimpinan dalam suatu organisasi berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Namun tanpa dibarengi oleh kesadaran semua anggota organisasi, motivasi kerja tidak akan bisa ditingkatkan maupun dipertahankan. Motivasi akan berdampak pada kinerja pegawai, baik itu berdampak ke arah yang positif maupun berdampak ke arah negatif. Jadi dapat disimpulkan bahwa, jika motivasi kerja pegawai rendah, kegairahan ataupun ketekunan pegawai dalam bekerja juga akan mengalami penurunan dimana hal tersebut dapat menurunkan kinerja, sebaliknya jika motivasi kerja pegawai tinggi, pegawai cenderung lebih bersemangat dan tekun dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai mengalami peningkatan. Suatu organisasi dikatakan berhasil jika kinerja pegawainya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja. Tambunan (2002) mengemukakan bahwa salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja adalah motivasi yang kuat. Motivasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh teori Kasmir (2016:191) bahwa, semakin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat. Kedua pendapat ahli tersebut didukung oleh hasil penelitian empirik yang dilakukan oleh Amalia dan Fakhri (2016) yang mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keberhasilan puskesmas dalam melakukan tugas dan fungsinya sangat dipengaruhi oleh penataan dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) untuk melaksanakan kegiatan pokok puskesmas. SDM yang seimbang antara upaya kuratif dan upaya promotif dan preventif. SDM di layanan kesehatan (tenaga kesehatan dan nonkesehatan) merupakan hal yang paling utama dalam pencapaian keberhasilan suatu tujuan dari pembangunan kesehatan. Meningkatnya suatu pelayanan kesehatan tergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan aktivitasnya. Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) termasuk salah satu subsistem yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui berbagai upaya dan pelayanan kesehatan yang dilakukan. Persoalan SDMK harus diberi perhatian lebih dan dikelola secara optimal serta berkelanjutan dalam hal memenuhi hak-haknya. Hal itu dilakukan agar bisa mendapatkan SDM yang mampu, terampil, berkualitas, bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi serta dapat menghadapi berbagai permasalahan dan memecahkannya secara cerdas, baik dan benar (Kemenkes RI, 2020; Kemenkes RI, 2015)

Faktor utama yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan salah satunya yaitu motivasi dalam bekerja. Motivasi merupakan suatu hal yang penting dalam bekerja karena dengan motivasi diharapkan setiap tenaga kesehatan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi adalah daya pendorong yang membuat seseorang anggota organisasi mau dan rela menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan (Siagian 2012).

Asumsi peneliti jika prestasi kerja oleh pimpinan dilakukan dengan baik maka akan baik pula kinerja staf. Dan sebaliknya jika prestasi kerja pimpinan tidak dilakukan maka kinerja staf tidak baik.

Hubungan Tanggung Jawab terhadap Kinerja staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui tanggung jawab tidak baik dengan kinerja staf tidak baik 83,0% dan baik 16,7%. Tanggung jawab baik dengan kinerja staf tidak baik 15,8% dan baik 84,2%.

Hasil analisis statistik dengan menggunakan *chi-square* diperoleh nilai p (p -value) sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang dapat diartikan bahwa ada hubungan tanggung jawab terhadap kinerja staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021.

Faktor utama yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan salah satunya yaitu motivasi dalam bekerja. Motivasi merupakan suatu hal yang penting dalam bekerja karena dengan motivasi diharapkan setiap tenaga kesehatan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi adalah daya pendorong yang membuat seseorang anggota organisasi mau dan rela menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan (Siagian 2012).

Penelitian yang berjudul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Seririt III. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja sebesar 68,8% dan sisanya sebesar 31,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji parsial (uji t). Uji parsial (uji t) dapat dilihat dari hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya p -value $0,000 < \alpha = 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. (Wulandari, 2020)

.Menurut Mangkunegara (2009), motivasi yang dimiliki oleh seseorang akan banyak menentukan kualitas perilaku/ hasil kerja yang ditampilkannya. Motivasi merupakan suatu kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah untuk tercapainya suatu tujuan tertentu. Motivasi juga hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan mencapai hasil yang optimal. Beberapa penelitian telah dilaksanakan

untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pada tenaga kesehatan.

Penelitian dari Rusmitasari dan Mudayana (2020) tentang kepemimpinan dan motivasi kerja tenaga kesehatan di puskesmas kota Yogyakarta menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi bekerja tenaga kesehatan di puskesmas. Penelitian dari Nurbaeti dan Hartika (2016) tentang motivasi kerja tenaga kesehatan di puskesmas Walenrang Kabupaten Luwu menunjukkan bahwa ada hubungan antara insentif, perhatian, prestasi dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di puskesmas.

Asumsi peneliti jika tanggung dilakukan dengan baik maka akan baik pula kinerja staf. Dan sebaliknya jika tanggung jawab tidak dilakukan maka kinerja staf tidak baik.

Hubungan Supervisi terhadap Kinerja staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa supervisi tidak baik dengan kinerja staf tidak baik 81,5% dan baik 18,5%. Supervisi baik dengan kinerja staf tidak baik 6,2% dan baik 93,8%.

Hasil analisis statistik dengan menggunakan *chi-square* diperoleh nilai p (p -value) sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang dapat diartikan bahwa ada hubungan supervisi terhadap kinerja staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021.

Berdasarkan hasil penelitian di dapatkan informasi dari informan utama yang di perkuat informan triangulasi bahwa peran dari supervisi seorang pimpinan sebagai pengarah kerja yaitu mengarahkan dalam perbaikan kekurangan dalam pencapaian target kerja dan memberikan masukan terhadap kinerja untuk pelaksanaan RTL. Supervisi pimpinan sebagai pengarah kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih bagus karena adanya pengarah kerja dapat memantau kinerja pegawai sesuai dengan perencanaan kerja dalam pencapaian target kerja. Hal ini sesuai dengan teori dari Muh. Yusran Amir 2014 yang menyatakan bahwa “Pengorganisasian tingkat puskesmas didefinisikan sebagai proses penetapan pekerjaan-pekerjaan pokok untuk di kerjakan, pengeompokan pekerjaan, pendistribusian otoritas/wewenang dan pengintegrasian semua tugas-tugas dan sumber-sumber daya untuk mencapai tujuan puskesmas secara efektif dan efisien. Secara aplikatif pengorganisasian tingkat puskesmas adalah pengaturan pegawai puskesmas dengan mengisi struktur organisasi dan tata kerja (STOK) puskesmas yang ditetapkan oleh Peraturan Daerah Kabupaten/Kota disertai dengan pembagian tugas dan tanggung jawab serta uraian tugas pokok dan fungsi (Tupoksi), serta pengaturan dan pengintegrasian tugas dan sumber daya puskesmas untuk melaksanakan kegiatan dan program puskesmas dalam rangka mencapai tujuan puskesmas”.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Siti Khadijah dkk (2014) tentang Hubungan Peran Kepala Ruangan sebagai Supervisor terhadap Kinerja Perawat Pelaksana dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Pangkep yang menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara peran supervisi kepala ruangan sebagai pengarah terhadap kinerja perawat.

Asumsi peneliti jika supervisi oleh pimpinan dilakukan dengan baik maka akan baik pula kinerja staf. Dan sebaliknya jika supervisi pimpinan tidak dilakukan maka kinerja staf tidak baik.

Hubungan Kondisi Kerja terhadap Kinerja staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui kondisi kerja tidak baik dengan kinerja staf tidak baik 86,4% dan baik 13,6%. Kondisi kerja baik dengan kinerja staf tidak baik 19,0% dan baik 81,0%.

Hasil analisis statistik dengan menggunakan *chi-square* diperoleh nilai p (p -value) sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang dapat diartikan bahwa ada hubungan kondisi kerja terhadap kinerja staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021.

Faktor lingkungan juga merupakan salah satu faktor yang turut mempengaruhi kerja. lingkungan yang mendukung, bersih, aman dan nyaman, serta lingkungan yang mendukung, bersih aman dan nyaman, serta lingkungan yang mendukung terhadap pelaksanaan kerja dapat membantu mewujudkan pelaksanaan kerja dengan baik. Slamet Saksono (2004) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang baik dan strategis, aman dan nyaman merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kelancaran kerja yang mendukung terhadap pelaksanaan tugas kerja untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik sebagaimana yang diharapkan.

Asumsi peneliti jika kondisi kerja baik maka akan baik pula kinerja staf. Dan sebaliknya jika kondisi kerja tidak baik maka kinerja staf tidak baik.

Hubungan Organisasi Kerja terhadap Kinerja staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diketahui organisasi kerja tidak baik dengan kinerja staf tidak baik 84,0% dan baik 16,0%. Organisasi kerja baik dengan kinerja staf tidak baik 11,1% dan baik 88,9%.

Hasil analisis statistik dengan menggunakan *chi-square* diperoleh nilai p (p -value) sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang dapat diartikan bahwa ada hubungan organisasi kerja terhadap kinerja staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021.

Pelatihan merupakan usaha untuk mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki oleh organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki pegawai dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap. Pegawai merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, pegawai dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga dapat lebih berdaya guna, prestasi menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Adanya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendak organisasi menjembatangi kesenjangan tersebut, salah satu cara dengan pelatihan dan pengembangan. Dengan demikian diharapkan seluruh potensi yang dimiliki pegawai, yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat ditingkatkan, akhirnya kesenjangan berkurang atau tidak ada lagi kesenjangan.

Asumsi peneliti jika organisasi kerja oleh pimpinan dilakukan dengan baik maka akan baik pula kinerja staf. Dan sebaliknya jika organisasi kerja tidak dilakukan maka kinerja staf tidak baik.

Hubungan Interpersonal terhadap Kinerja staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui hubungan interpersonal tidak baik dengan kinerja staf tidak baik 87,5% dan baik 12,5%. Hubungan interpersonal baik dengan kinerja staf tidak baik 10,5% dan baik 89,5%.

Hasil analisis statistik dengan menggunakan *chi-square* diperoleh nilai p (p -value) sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang dapat diartikan bahwa ada hubungan interpersonal terhadap kinerja staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021.

Bachtiar (2004) menyatakan bahwa kerjasama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firdaus (2016) di Puskesmas Pisangan Jakarta, bahwa kerjasama mempengaruhi kinerja pegawai.

Asumsi peneliti jika hubungan interpersonal dilakukan dengan baik maka akan baik pula kinerja staf. Dan sebaliknya jika hubungan interpersonal tidak dilakukan maka kinerja staf tidak baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Ada hubungan prestasi kerja terhadap kinerja staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021.
2. Ada hubungan tanggung jawab terhadap kinerja staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021.
3. Ada hubungan supervisi terhadap kinerja staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021.
4. Ada hubungan kondisi kerja terhadap kinerja staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021.
5. Ada hubungan kebijakan organisasi terhadap kinerja staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021.
6. Ada hubungan hubungan interpersonal terhadap kinerja di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021.
7. Faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021. di Puskesmas Sibande adalah faktor supervisi.

Saran

1. Agar meningkatkan usaha promotif kesehatan yang rutin dan berkesinambungan, agar staf memiliki kinerja yang baik terutama melakukan supervise setiap hari.
2. Untuk Puskesmas Sibande sendiri, agar memperkuat struktur organisasi bekerja sesuai dengan SOP sehingga hasil kerja yang dicapai baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. 2018. Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Luthans, F. 2011. Perilaku Organisasi. Cetakan Keempat. Yogyakarta: ANDI.

- Tuan, Lu Trong. 2011. Convergence of Antecedents on Work Motivation and Work Outcomes. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. Vol. 2, No. 2
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba
- Arikunto, Suharsini. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Aziz, M. A. 2016. "Pengaruh.Motivasi.Kerja, Disiplin Kerja. Dan. Lingkungan.Kerja.Terhadap. Kinerja Melalui.Kepuasan.Kerja.Pada.Pegawai. Puskesmas Kecamatan. Balapulang Kabupaten Tegal." *Multiplier 1*, No.1: 10.
- Esniatin Said, L. D., Amrin Farzan. 2016. "Hubungan Kepemimpinan Pengawasan Dan Motivasi Dengan Peningkatan Disiplin Pegawai Di Puskesmas Motaha Kabupaten Konawe Selatan Tahun 2016.
- Faisal (2011). "Faktor Motivasi Yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Takalaka Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng Tahun 2011." *Skripsi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Masyarakat Unhas*.
- Ghazali, I. 2017. *Statistik Non-Parametrik teori dan Aplikas dengan Program SPSS*. Semarang: Undip
- Gomes, F. C. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hasibuan, M. S. P. 2013. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ilyas. 2017. *Kinerja.(Teori, Penilaian dan Penelittian)*. Jakarta. Pusat.Kajian Ekonomi.Kesehatan.Fakultas Kesehatan.Masyarakat.Universitas.Indonesia.
- Indah, R. N. 2018. *Hubungan Motivasi Dengan. Kinerja Pegawai Puskesmas Kotapinang Kecamatan Kotaponang Kabupaten Labuhan Batu Selatan Tahun 2020*. Skripsi: Universitas Sumatera Utara. Medan
- Iren Meifke Bogar, A. Y. I., Rivelino S. Hamel. 2017. *Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Kader Posyandu Balita Diwilayah Kerja Puskesmas Ondong Kabupaten Sitaro*." *E-Journal.Keperawatan (Ekp) 5*, No.2: 5.
- Mangkunegara, P. 2019. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Cipta. Bandung.
- Munandar, A. S. 2011. *Psikologi Industri dan Oganisasi*. Penerbit UI Press. Jakarta.
- Notoadmojo, S. 2017. *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Notoadmojo, S. 2016. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Nursalam. (2016). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pendekatan Praktis Edisi 4*, Jakarta : Salemba. Medika.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat. Jakarta.
- Wibowo. 2012. *.Manajemen Kinerja.–.edisi.ke.3*, Rajawali pers. Jakarta.