



## ANALISIS FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PETUGAS KESEHATAN DI PUSKESMAS RAWAT INAP PENENGAHAN LAMPUNG SELATAN TAHUN 2023

Yeni Andayani<sup>1✉</sup>, Samino<sup>2</sup>, Riyanti<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat Universitas Malahayati  
yeniandayani@gmail.com

### Abstrak

Hasil evaluasi kinerja Puskesmas Rawat Inap Penengahan menunjukkan beberapa jenis pelayanan yang belum mencapai standar 100% diantaranya pelayanan umum rawat jalan tercapai 90%, pelayanan rawat jalan gigi tercapai 90%, layanan dokter dan bidan terlatih tercapai 85% dan kepatuhan terhadap SOP tercapai 85%. Penelitian ini bertujuan untuk diketahui faktor yang berhubungan dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Rawat Inap Penengahan Lampung Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi adalah petugas kesehatan yang berstatus PNS dan sudah mengikuti evaluasi penilaian kinerja di Puskesmas Rawat Inap Penengahan yang berjumlah sebanyak 48 orang yang seluruhnya dijadikan sebagai sampel. Teknik analisis data menggunakan analisis univariat, bivariat (*pearson product moment*) dan multivariat (regresi linier berganda). Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata nilai kinerja 106,9, rata-rata sikap responden adalah 26,48. Rata-rata motivasi adalah 29,27, kepemimpinan menunjukkan rata-rata 22,46, sedangkan variabel imbalan diperoleh rata-rata 6,71. Hasil statistik menunjukkan ada hubungan sikap ( $R_{hit};0,519$ ), motivasi ( $R_{hit};0,732$ ), kepemimpinan ( $R_{hit};0,508$ ) dan imbalan ( $R_{hit};0,478$ ) dengan kinerja petugas kesehatan. Motivasi merupakan faktor paling berhubungan dengan kinerja ( $b_2=0,719$ ). Puskesmas perlu memberikan perhatian dan *reward* dan *punishment* untuk petugas kesehatan yang kinerjanya dianggap kurang baik.

**Kata Kunci:** *Imbalan, Kepemimpinan, Kinerja, Motivasi, Sikap.*

### Abstract

*The results of the performance evaluation of the Penengahan Inpatient Health Centre show several types of services that have not reached 100% standard, including outpatient general services achieving 90%, outpatient dental services achieving 90%, services of trained doctors and midwives achieving 85%, and compliance with SOP achieving 85%. This study aims to determine the factors associated with the performance of health workers at the Penengahan Inpatient Health Centre in South Lampung. This research falls under the category of quantitative research. The study population comprises civil servant health workers who have undergone performance evaluations at the Penengahan Inpatient Health Centre, totaling 48 individuals, all of whom were included as participants in the study. The data analysis methods employed encompass univariate, bivariate (Pearson product-moment), and multivariate (multiple linear regression) analyses. The findings reveal that the average performance score stands at 106.9, with respondents exhibiting an average attitude score of 26.48. Motivation, on average, is rated at 29.27, while leadership demonstrates an average score of 22.46. Additionally, the reward variable averages 6.71. Statistical results demonstrate significant relationships between attitude ( $R_{hit}; 0.519$ ), motivation ( $R_{hit}; 0.732$ ), leadership ( $R_{hit}; 0.508$ ), and reward ( $R_{hit}; 0.478$ ) with the performance of health workers. Notably, motivation emerges as the most influential factor related to performance ( $b_2 = 0.719$ ). It is recommended that the health centre (Puskesmas) direct attention towards providing appropriate rewards and consequences for health workers whose performance is deemed subpar.*

**Keywords:** *attitude, motivation, leadership, compensation, performance*

## PENDAHULUAN

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) merupakan salah satu komponen penting dalam sistem pelayanan kesehatan di Indonesia. Petugas kesehatan di Puskesmas memiliki peran krusial dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Dalam hal ini, penting bagi Puskesmas untuk menyediakan pelayanan berkualitas dan memuaskan sesuai dengan standar yang ditetapkan serta dapat mencakup seluruh lapisan masyarakat (Evaningsih et al. 2020). Kinerja petugas kesehatan memiliki dampak langsung terhadap efektivitas dan efisiensi pelayanan kesehatan yang diberikan, serta pada upaya pencapaian target kesehatan masyarakat (Nursalam 2012).

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia (Permenkes RI) Nomor 75 Tahun 2014 adalah peraturan yang mengatur tentang Pusat Kesehatan Masyarakat yang memberikan petunjuk dan gambaran tentang standar pelayanan kesehatan yang harus dipatuhi oleh Puskesmas, termasuk jenis pelayanan kesehatan yang disediakan, waktu operasional, serta standar dalam pemberian layanan medis dan non-medis (Kemenkes RI, 2014). Tenaga kesehatan menjadi tulang punggung dalam memberikan perawatan, pencegahan, dan edukasi kesehatan kepada individu dan komunitas (Mandacan and Aco 2021). Keberadaan mereka sangat penting untuk menjaga kesehatan dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan (Fauzi and Nugroho 2020). Kinerja petugas kesehatan memiliki dampak langsung terhadap efektivitas dan efisiensi pelayanan kesehatan yang diberikan, serta pada upaya pencapaian target kesehatan Masyarakat (Asmike and Sari 2022).

Salah satu indikasi kinerja Puskesmas adalah kepuasan masyarakat. Kunjungan pasien ke Puskesmas dapat menggambarkan kinerja organisasi secara umum. *Governance and Desentralization Survey* (GDS) melaporkan penilaian Bank Dunia tentang pelayanan publik di Indonesia yang masih sangat rendah termasuk di dalamnya pelayanan kesehatan. Pernyataan cukup beralasann karena trend kunjungan/cakupan pelayanan rawat jalan dan rawat inap di Puskesmas secara nasional selama tahun 2012-2019 sebesar 53,24% dan rawat inap sebesar 0,54% (Kemenkes RI, 2020).

Data trend kunjungan pasien Puskesmas/100.000 penduduk di Provinsi Lampung tahun tahun 2020 adalah 53,7% dan tahun 2021 adalah 47,1%. Trend kunjungan

tersebut menggambarkan bagaimana pelayanan Puskesmas direspon masyarakat (Kemenkes RI, 2020). Adapun gambaran pelayanan kesehatan di Puskesmas dari jumlah Puskesmas di Kabupaten Lampung Selatan mencapai cakupan persentase kunjungan rawat jalan 67.3% dan rawat inap 4,5% seluruh data tersebut masih jauh dari target persentase capaian kunjungan di Kabupaten Lampung Selatan (Dinkes Kabupaten Lampung Selatan, 2021).

Untuk meningkatkan kinerja organisasi dapat dilakukan melalui kinerja petugas kesehatan yang berorientasi kepada kepuasan pelayanan. Permasalahan yang muncul adalah petugas kesehatan yang bekerja kurang mematuhi Standar Operasional Prosedur (SOP). Hal ini tergambar tugas rangkap dan distribusi tugas yang tidak berdasarkan kompetensinya. Beberapa hal yang menjadi indikasi kinerja spesifik petugas kesehatan Puskesmas Rawat Inap Penengahan diantaranya diperoleh dari hasil prasurvei tentang absensi, keterampilan, pelaksanaan SOP. Tingkat absensi petugas kesehatan masih tinggi (1.9%) padahal standar yang ditetapkan adalah sebesar 1%, masih ditemui petugas kesehatan yang kesulitan dalam memberikan asuhan kepetugas kesehatan karena dari 37 petugas kesehatan yang diamati sudah bersertifikat hanya 24 (64%) dan 13 petugas kesehatan (36%) sisanya belum bersertifikat dan 11 petugas kesehatan belum paham sepenuhnya tentang tugas-tugas kepetugas kesehatan (pra survei yang dilakukan Bulan Juli 2023).

Untuk menghadapi tantangan dan hambatan tersebut maka diperlukan upaya lebih keras dengan melakukan evaluasi kinerja secara intensif. Oleh karenanya manajemen melakukan penilaian prestasi kerja pada jangka waktu penilaian dari 02 Januari s.d Desember tahun 2022 kepada 48 petugas kesehatan berstatus PNS di lingkungan kerja Puskesmas Rawat Inap Penengahan. Hasil dari penilaian tersebut terdapat 20% pegawai berpredikat sangat baik, 65% berpredikat baik dan masih terdapat 15% yang memiliki predikat kinerja perlu perbaikan (Puskesmas Rawat Inap Penengahan, 2022)

Fakta lainnya adalah masih dijumpai petugas kesehatan yang tidak disiplin dengan meninggalkan tugas sebelum ada operan atau pergantian *shift* kerja tanpa keterangan yang pasti, atau masih ada yang petugas kesehatan yang lupa melakukan serah terima pasien di pergantian *shift* kerja, masih ditemukan petugas kesehatan yang kurang memahami SOP petugas kesehatan (Pra survei yang dilakukan Bulan Juli 2023)

Temuan-temuan di atas dirasa cukup memenuhi pertimbangan dan justifikasi penelitian tentang kinerja ini dilaksanakan di Puskesmas Rawat Inap Penengahan, mengingat status sebagai Puskesmas meraih sertifikat akreditasi perlu di upayakan untuk mencapai kinerja yang konsisten di kemudian hari. Alasan lainnya penelitian ini dilakukan di Puskesmas Rawat Inap karena Puskesmas Rawat Inap tertua di Lampung Selatan sejak mulai berdiri di tahun 1974 dan menjadi peraih pertama predikat Puskesmas Utama di Kabupaten Lampung Selatan dibandingkan Puskesmas lain, terlebih di tahun ini Puskesmas Rawat Inap Penengahan menargetkan untuk meraih Puskesmas paripurna.

Pembahasan tentang kinerja tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi, menurut Gibson, et al, ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu variabel individual, organisasional dan psikologis (Indrasari, 2017; Winardi, 2012 dan Anggreny, 2018). Faktor individual meliputi kemampuan dan ketrampilan, mental dan fisik latar belakang keluarga, tingkat sosial dan demografis. Faktor organisasional, terdiri dari sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Adapun faktor psikologis, terdiri dari persepsi sikap, kepribadian, dan motivasi.

Secara empiris keterkaitan antara faktor-faktor yang membentuk kinerja dibuktikan dari hasil penelitian Usman, (2016), Sandra, (2022), Anggreny (2018), Idawati (2018), Mandacan and Aco (2021), Matu, Sudirman, and Yusuf (2016), Sudiadyani et al. (2022), Widianti, Noor, and Linggi (2018) dan Yikwa Nermina (2017). Secara keseluruhan, penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor-faktor psikologis seperti sikap, persepsi, motivasi, dan kepribadian memiliki dampak yang signifikan pada kinerja petugas kesehatan di Puskesmas. Memahami hubungan ini dapat membantu mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki dalam manajemen sumber daya manusia, pelatihan, dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di tingkat masyarakat.

Kinerja petugas kesehatan merupakan refleksi dari kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan kesehatan di Puskesmas Rawat Inap Penengahan. Secara umum kinerja organisasi sudah berjalan cukup baik. Salah satu buktinya adalah pencapaian status sebagai Puskesmas yang telah memenuhi syarat akreditasi dari Kemenkes RI pada tahun 2017 dan tahun 2019. Hasil evaluasi penilaian tahun 2021 Puskesmas Penengahan

menunjukkan beberapa jenis pelayanan yang belum mencapai standar diantaranya pelayanan umum rawat jalan tercapai 90% dari standar 95%, pelayanan rawat jalan gigi tercapai 90%, layanan dokter dan bidan terlatih tercapai 85% dan kepatuhan terhadap SOP tercapai 85%. Bahkan kepuasan pasien tercapai 85% (Puskesmas Rawat Inap Penengahan, 2021)

Selain belum tercapainya jenis layanan di atas terdapat beberapa laporan keluhan pasien diantaranya lama antri di poli, toilet kotor, kurang aman, pasien tidak dilayani dengan maksimal. Keluhan-keluhan ini telah ditindaklanjuti namun tetap mengindikasikan adanya permasalahan kinerja yang perlu diperhatikan.

Hasil Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) Puskesmas Rawat Inap Penengahan Tahun 2021 mendeskripsikan beberapa unsur yang masih belum memuaskan yaitu; persyaratan pelayanan, prosedur layanan dan waktu pelayanan. Secara kumulatif hasil SKM tercapai 84,15%, yang mana menunjukkan bahwa kinerja unit pelayanan ini berada dalam mutu pelayanan B dengan kategori baik kepada masyarakat, meskipun demikian pencapaian tersebut masih dibawah target SKM yang ditetapkan yaitu 90% (Puskesmas Rawat Inap Penengahan, 2021).

Berdasarkan temuan permasalahan dan bukti empiris dari penelitian sebelumnya maka peneliti memfokuskan penelitian faktor individual (sikap dan motivasi) dan faktor organisasi (kepemimpinan dan imbalan). Penentuan variabel ini dilakukan untuk menghadirkan kebaruan (novelty) penelitian yang dilakukan di Puskesmas Rawat Inap Penengahan Kabupaten Lampung Selatan sesuai dengan temuan permasalahan sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya. Tujuan penelitian ini adalah diketahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Rawat Inap Penengahan Lampung Selatan

## **METODE**

Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Subyek penelitian ini adalah seluruh petugas kesehatan seluruhnya yang berstatus sebagai PNS dan sudah menjalani evaluasi kinerja pegawai di Puskesmas Rawat Inap Penengahan sebanyak 48 petugas kesehatan. Penelitian ini merupakan penelitian yang difokuskan pada faktor yang berhubungan dengan kinerja yaitu; sikap, motivasi, kepemimpinan dan imbalan. Lokasi penelitian

dilakukan di Puskesmas Rawat Inap Penengahan Kabupaten Lampung Selatan. Adapun waktu penelitian dilakukan pada Juli s.d Agustus 2023.

Analisis data dilakukan melalui analisis univariat, bivariat (korelasi pearson product moment) dan multivariat (regresi linier berganda).

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut hasil penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

| Variabel     | Shapiro-Wilk |       |
|--------------|--------------|-------|
|              | Statistic    | Sig.  |
| Sikap        | 1,822        | 0,113 |
| Motivasi     | 1,858        | 0,107 |
| Kepemimpinan | 1,822        | 0,103 |
| Imbalan      | 1,920        | 0,111 |
| Kinerja      | 1,846        | 0,108 |

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai signifikan *Asymp.Sig. (2-tailed)* pada variabel sikap adalah 0,113, pada variabel motivasi adalah 0,107, pada variabel kepemimpinan 0,103, pada

variabel imbalan 0,111 dan pada variabel kinerja adalah 0,108. Seluruh perolehan tersebut di atas 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data seluruh variabel berdistribusi normal

Tabel 2. Deskripsi Data Penelitian

| Variabel     | Min  | Max | Mean   | Std. Dev |
|--------------|------|-----|--------|----------|
| Sikap        | 17   | 40  | 26,48  | 5,161    |
| Motivasi     | 18   | 40  | 29,27  | 3,729    |
| Kepemimpinan | 16   | 38  | 22,46  | 5,247    |
| Imbalan      | 4    | 9   | 6,71   | 1,271    |
| Kinerja      | 92,5 | 120 | 106,96 | 8,723    |

Tabel di atas mendeskripsikan data penelitian menunjukkan jumlah terkecil (minimum) dari sikap adalah 17, untuk jumlah terbesar (maksimum) sebesar 40. Rata-rata sikap responden adalah 26,48 dengan standar deviasi sebesar 5,161. Pada variabel motivasi nilai terendahnya adalah 18 dan tertingginya 40 dengan rata-rata 29,27 dan standar deviasi sebesar 3,72. Selanjutnya pada variabel kepemimpinan menunjukkan perolehan tertinggi adalah 38 dan terendah 16 dengan rata-rata 22,46 dengan standar deviasi sebesar 5,24. Pada variabel imbalan menunjukkan nilai maksimum 9 dan minimum 4

dengan rata-rata 6,71 dengan standar deviasi 1,27. Adapun variabel kinerja menunjukkan perolehan angka SKP paling tinggi adalah 120 dan paling rendah 92,5. Rata rata nilai kinerja 106,9 dengan standar deviasi sebesar 8,7.

#### Analisis Bivariat

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan sikap, motivasi, kepemimpinan dan imbalan dengan kinerja petugas kesehatan yang dihitung dengan menggunakan korelasi *pearson product moment* sebagai berikut:

Tabel 3. Faktor yang berhubungan dengan Kinerja Petugas kesehatan di Puskesmas Rawat Inap Penengahan Lampung Selatan

| Korelasi                    | Perhitungan | Hasil          |
|-----------------------------|-------------|----------------|
| Sikap dengan Kinerja        | R<br>Sig.   | 0,519<br>0,001 |
| Motivasi dengan Kinerja     | R<br>Sig.   | 0,732<br>0,000 |
| Kepemimpinan dengan Kinerja | R<br>Sig.   | 0,508<br>0,004 |
| Imbalan dengan Kinerja      | R<br>Sig.   | 0,478<br>0,008 |

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat dijelaskan bahwa koefisien korelasi (R) antara variabel sikap dengan kinerja memiliki

nilai  $R_{hitung}$  sebesar 0,519. Koefisien korelasi (R) antara variabel motivasi dengan kinerja sebesar 0,732. koefisien korelasi (R) antara variabel

kepemimpinan dengan kinerja sebesar 0,508 dan koefisien korelasi (R) antara variabel imbalan dengan kinerja sebesar 0,478. Adapun R tabel ditentukan pada  $df=n-2=48-2=46$  adalah 0,291.

**Analisis Multivariat**

Analisis data dalam penelitian adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Rawat Inap Penengahan. Hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda

| Model        | Unstandardized |            | Standardized | t     | Sig.  |
|--------------|----------------|------------|--------------|-------|-------|
|              | Coefficients   |            | Coefficients |       |       |
|              | B              | Std. Error | Beta         |       |       |
| (Constant)   | 4,937          | 1,074      |              | 5,864 | 0,044 |
| Sikap        | 0,548          | 0,753      | 0,311        | 3,743 | 0,006 |
| Motivasi     | 0,719          | 0,640      | 0,108        | 5,115 | 0,000 |
| Kepemimpinan | 0,315          | 0,737      | 0,269        | 2,484 | 0,014 |
| Imbalan      | 0,500          | 0,450      | 0,191        | 2,105 | 0,008 |

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda tersebut maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y=4.937+0.548_{(skp)}+0.719_{(mtv)}+0.315_{(kpm)}+0.500_{(imbln)}$$

Nilai *constant intercept* (a) sebesar 4.937, menunjukkan nilai konstanta yang positif, artinya apabila sikap, motivasi, kepemimpinan dan imbalan konstan maka kinerja petugas kesehatan tetap (konstan) memiliki nilai sebesar 4.937. Nilai koefisien regresi (b<sub>1</sub>) sikap sebesar 0.548 menunjukkan bahwa jika sikap petugas kesehatan semakin baik maka akan meningkatkan kinerja petugas kesehatan sebesar 0,548. Nilai koefisien regresi (b<sub>2</sub>) motivasi sebesar 0.719 menunjukkan bahwa jika motivasi petugas kesehatan semakin tinggi maka akan meningkatkan kinerja petugas kesehatan sebesar 0,719. Nilai koefisien regresi (b<sub>3</sub>) kepemimpinan sebesar 0.315 menunjukkan bahwa jika kepemimpinan semakin baik maka akan meningkatkan kinerja petugas kesehatan sebesar 0,315. Nilai koefisien regresi (b<sub>4</sub>) imbalan sebesar 0.450 menunjukkan bahwa jika imbalan semakin tinggi maka akan meningkatkan kinerja petugas kesehatan sebesar 0,450. Hasil persamaan regresi tersebut didapatkan nilai koefisien regresi motivasi paling dominan, artinya motivasi memberikan kontribusi paling besar dalam meningkatkan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas rawat inap Penengahan Lampung Selatan.

**Pembahasan**

**Hubungan Sikap dengan Kinerja**

Hasil statistik menunjukkan ada hubungan antara sikap dengan kinerja petugas kesehatan Puskesmas Rawat Inap Penengahan Lampung Selatan ( $R_{hit}; 0,519 > R_{tabel}; 0,291$ ) Hasil penelitian

ini sejalan dengan penelitian Widianti, Noor, dan Linggi (2018) yang menjelaskan bahwa motivasi mempunyai hubungan signifikan dengan kinerja petugas kesehatan sebesar 0,045. Hal ini berarti bahwa sikap mempunyai hubungan signifikan dengan kinerja, sehingga semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka akan semakin baik pula kinerjanya. Sebaliknya seorang petugas kesehatan yang memiliki motivasi rendah, maka kinerjanya akan mengalami penurunan juga. Sehingga pelayanan kesehatan tidak maksimal atau terjadinya ketidakpuasan.

Hasil penelitian sesuai dengan konsep dan teori Hartini et al. (2015) tentang sikap bahwa sikap merupakan perasaan atau afeksi terhadap objek tertentu yang dinyatakan dalam bentuk sikap positif dan negatif. Sikap merupakan tahap kedua setelah adanya proses kognisi. Teori Azwar (2017) menyatakan bahwa sikap merupakan perasaan terhadap sesuatu yang diimplementasikan dalam bentuk dukungan positif (*favourable*) dan tidak mendukung/negatif (*unfavourable*).

Oleh karena itu menurut penulis, sikap petugas kesehatan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerjanya. Sikap mencakup pandangan, keyakinan, emosi, dan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap positif terhadap pekerjaan dan tugas yang diemban dapat meningkatkan motivasi petugas kesehatan. Ketika memiliki keyakinan kuat bahwa pekerjaan bermanfaat, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan layanan terbaik. Sikap yang positif mendorong keterlibatan yang lebih besar dalam pekerjaan. Petugas kesehatan yang memiliki sikap yang baik terhadap pasien dan rekan kerja mereka cenderung lebih aktif berpartisipasi dalam tim kerja, pelatihan, dan program pengembangan. Sikap petugas kesehatan dapat memengaruhi cara

mereka berinteraksi dengan pasien dan masyarakat. Sikap ramah, empatik, dan sabar dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan, membuat pasien merasa nyaman dan mendapatkan pelayanan yang lebih baik. Ketika petugas kesehatan memiliki sikap yang positif, ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, mendorong kolaborasi yang lebih baik, dan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mendukung pengembangan sikap positif melalui pelatihan, dukungan psikososial, dan penciptaan budaya kerja yang memotivasi.

### **Hubungan Motivasi dengan Kinerja**

Hasil statistik menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan sikap dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Rawat Inap Penengahan Lampung Selatan ( $R_{hit}; 0,732 > R_{tabel}; 0,291$ ). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Martief (2020) yang menyatakan bahwa ada hubungan motivasi dengan kinerja petugas kesehatan ( $p=0,005$ ) dan diperoleh nilai OR (3,56) berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat dijelaskan bahwa motivasi dapat berkontribusi terhadap perilaku seseorang termasuk didalamnya perilaku kinerja.

Motivasi merupakan dorongan dari dalam atau dari luar untuk mencapai sesuatu (Winardi 2018). Motivasi ini sangat penting membentuk karakter kerja dan perilaku yang dilaksanakan atas motif-motif tertentu. Dalam hukum Maslow tentang motivasi selalu dikaitkan dengan kebutuhan individu baik secara fisiologis maupun psikologis yang pada intinya apa yang dilakukan dapat memenuhi kebutuhannya. Penulis berpendapat motivasi merupakan suatu hal yang berasal dari dalam individu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja keras. Dengan demikian maka penulis berpendapat bahwa apa yang seharusnya dilakukan oleh pimpinan adalah memberikan inspirasi, ide, semangat, dorongan dan bantuan kepada bawahannya agar berkarya seoptimal mungkin dengan yang diharapkan oleh organisasi.

### **Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja**

Hubungan kepemimpinan dengan kinerja terdeskripsi dari adanya hubungan signifikan sikap dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Rawat Inap Penengahan Lampung Selatan ( $R_{hit}; 0,508 > R_{tabel}; 0,291$ )

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yikwa Nermina (2017) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja petugas kesehatan sebesar 0,061 atau variabel kepemimpinan mempengaruhi variabel kinerja sebesar 6,1%. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja, sehingga petugas kesehatan yang memiliki pemimpin baik maka kinerjanya akan baik.

Secara konseptual dijelaskan oleh para ahli; diantaranya seorang ahli manajemen SDM bernama Kotter menyoroti peran pemimpin dalam merancang dan memfasilitasi perubahan organisasi. Pemimpin harus menjadi agen perubahan yang efektif untuk mengarahkan organisasi menuju hasil yang diinginkan. Secara keseluruhan, kepemimpinan yang baik memiliki dampak yang besar pada kinerja pegawai dan, pada akhirnya, pada keseluruhan hasil organisasi. Pemimpin yang mampu menginspirasi, membimbing, memberikan umpan balik, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif mendorong pegawai untuk mencapai potensi terbaik mereka. Berdasarkan penjelasan tersebut maka kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan, interaksi pemimpin dengan bawahan, komunikasi, dan dukungan yang diberikan oleh pemimpin semuanya berkontribusi pada bagaimana pegawai bekerja, berkolaborasi, dan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang jelas mengkomunikasikan visi, misi, dan tujuan organisasi kepada pegawai. Ini memberikan pegawai panduan tentang arah kerja yang harus diambil, membantu mengarahkan upaya mereka menuju tujuan yang sama.

Praktek kepemimpinan di lingkungan Puskesmas dijumpai masalah yang sering terjadi seperti kurangnya komunikasi yang jelas tentang visi, misi, dan tujuan Puskesmas, pemimpin yang kurang memberikan dukungan yang cukup kepada petugas kesehatan, ketidakjelasan mengenai peran dan tanggung jawab masing-masing petugas kesehatan dapat mengakibatkan tumpang tindih tugas, kebingungan, dan kurangnya akuntabilitas dalam pencapaian tugas, kurangnya komunikasi yang terbuka dan transparan dari pihak kepemimpinan tentang perubahan, kebijakan, atau masalah yang terjadi dapat menghasilkan kebingungan dan rasa ketidakpastian di kalangan petugas kesehatan.

Semua masalah ini dapat berdampak negatif pada kinerja dan motivasi petugas kesehatan di Puskesmas. Oleh karena itu, penting bagi manajemen Puskesmas untuk mengatasi masalah-masalah ini dengan meningkatkan komunikasi, memberikan dukungan, dan mengembangkan kemampuan kepemimpinan yang lebih baik.

### **Hubungan Imbalan dengan Kinerja**

Hasil uji statistik menunjukkan ada hubungan imbalan dengan kinerja petugas kesehatan Puskesmas Rawat Inap Penengahan Lampung Selatan ( $R_{hit}; 0,478 > R_{tabel}; 0,291$ )

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Mandacan dan Aco (2021) yang menjelaskan bahwa petugas kesehatan yang menyimpulkan adanya kontribusi positif dan signifikan antara imbalan atau kompensasi dengan kinerja. Imbalan memiliki hubungan signifikan dengan kinerja pegawai karena kaitannya dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik, serta kebutuhan ekonomi dan psikologis. Imbalan yang memadai dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat merangsang perilaku positif, produktivitas yang lebih tinggi, dan pencapaian tujuan organisasi. Mekanisme mengapa imbalan berhubungan dengan kinerja karena pegawai menyadari bahwa upaya kerja yang baik akan dihargai dengan imbalan finansial atau manfaat lainnya. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka tanpa distraksi dari masalah keuangan pribadi.

Faktanya dalam proses manajemen ini selalu ada hambatan yang dapat menyebabkan imbalan yang direspon buruk oleh pegawai, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan kinerja rendah terutama jika pegawai merasa bahwa sistem imbalan tidak adil, misalnya, ketidaksetaraan dalam pembagian bonus atau perlakuan tidak adil dalam promosi, mereka mungkin merasa tidak termotivasi untuk bekerja dengan baik. Termasuk juga jika imbalan yang diberikan tidak sesuai dengan kontribusi dan usaha yang diberikan oleh pegawai, mereka mungkin merasa bahwa pekerjaan keras mereka tidak dihargai dan akhirnya merasa kurang termotivasi. Imbalan yang diharapkan pegawai tidak selalu bersifat materi. Imbalan dalam bentuk non materi juga penting dalam kinerja, seperti rasa pencapaian, pemberian manfaat bagi masyarakat, dan pengembangan pribadi.

### **Faktor Dominan yang Berhubungan dengan Kinerja**

Hasil analisis multivariat menunjukkan nilai koefisien regresi ( $b_1$ ) sikap sebesar 0.548 artinya jika sikap petugas kesehatan semakin baik maka akan meningkatkan kinerja petugas kesehatan sebesar 0,548. Nilai koefisien regresi ( $b_2$ ) motivasi sebesar 0.719 menunjukkan bahwa jika motivasi petugas kesehatan semakin tinggi maka akan meningkatkan kinerja petugas kesehatan sebesar 0,719. Nilai koefisien regresi ( $b_3$ ) kepemimpinan sebesar 0.315 menunjukkan bahwa jika kepemimpinan semakin baik maka akan meningkatkan kinerja petugas kesehatan sebesar 0,315. Nilai koefisien regresi ( $b_4$ ) imbalan sebesar 0.450 menunjukkan bahwa jika imbalan semakin tinggi maka akan meningkatkan kinerja petugas kesehatan sebesar 0,450. Hasil persamaan regresi tersebut didapatkan nilai koefisien regresi motivasi paling dominan, artinya motivasi memberikan kontribusi paling besar dalam meningkatkan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas rawat inap Penengahan Lampung Selatan.

Bagi petugas kesehatan pekerjaannya merupakan bentuk pengabdian akan tetapi dengan pengabdian tersebut Petugas kesehatan perlu mendapatkan motivasi dari kader dan petugas kesehatan yang lain. Motivasi merupakan semangat atau dorongan sehingga berperan menumbuhkan gairah, rasa senang terhadap tugas yang dibebankan kepadanya dimana motivasi atau dorongan tersebut muncul dari adanya kebutuhan baik secara fisiologis atau psikologis yang keduanya dapat mengantarkan seseorang mencapai tujuan dan harapannya.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Mandagi (2015) yang melibatkan variabel motivasi, supervisi, penghargaan dan persepsi. Dimana hasil analisis multivariat menunjukkan bahwa variabel penghargaan merupakan variabel yang paling besar berperan dalam terbentuknya kinerja. Perbedaan hasil penelitian yang berbeda ini terjadi karena faktor-faktor kinerja tersebut berkaitan dengan kondisi subjek dan lingkungan antara tempat satu dengan lainnya dapat saja berbeda. Oleh karenanya faktor dominan yang berhubungan dengan kinerja pada petugas kesehatan di Puskesmas Rawat Inap Penengahan adalah motivasi sementara di lokasi penelitian lain faktor penghargaan yang memiliki peran dominan.

Seseorang melakukan sesuatu selalu didasari oleh motif. Motif inilah yang membuat seseorang mau mengikuti pelatihan, bentuk imbalan sebagai

motif lain yang diharapkan dapat membentuk perilaku, sikap yang positif terbentuk karena didasari oleh kebutuhan atau motif dari tanggung jawab kerja yang diembannya dan lain sebagainya. Penjelasan ini didukung oleh teori motivasi yang dijelaskan oleh Notoatmodjo, (2017), bahwa motivasi merupakan dorongan dari dalam atau dari luar untuk mencapai sesuatu. Motivasi ini sangat penting membentuk karakter kerja dan perilaku yang dilaksanakan atas motif-motif tertentu. Dalam hukum Maslow tentang motivasi selalu dikaitkan dengan kebutuhan individu baik secara fisiologis maupun psikologis yang pada intinya apa yang dilakukan dapat memenuhi kebutuhannya.

Pelaksanaan fungsi dan peran petugas kesehatan di Puskesmas Rawat Inap Penengahan merupakan wujud kesiapan individu untuk mandiri dan konsisten dalam melaksanakan tugas yang diemban oleh karenanya permasalahan apapun yang dihadapi menjadi tanggung jawab bersama. Untuk meningkatkan motivasi petugas kesehatan maka perlu memberikan perhatian misalnya dengan menerapkan *reward* dan *punishment*. Langkah untuk melakukan survei mutu secara rutin perlu dilakukan, misalnya bisa dilaksanakan satu tahun sekali dan petugas kesehatan yang kinerjanya baik ditetapkan sebagai petugas kesehatan teladan dan diumumkan kepada seluruh petugas kesehatan agar menjadi panutan bagi petugas kesehatan lainnya.

Kebijakan untuk mempertahankan kebijakan tidak pindah tugas bagi petugas kesehatan yang sudah mengikuti pelatihan minimal 2 tahun dengan pertimbangan tingginya *cost* untuk menyelenggarakan pelatihan bisa dipertimbangkan. Selain itu diselenggarakan menyelenggarakan pelatihan dalam bentuk *refressing* dan *on the job training* bagi petugas yang belum pernah serta mempertahankan dan meningkatkan etos kerja dengan cara membuat acara building komitmen yang bertujuan untuk mencapai kesamaan sikap dan motivasi. Langkah yang dapat ditempuh untuk mengaplikasikan sistem imbalan yang berimbang adalah dengan menyusun jadwal kunjungan dan mendistribusikan tugas kepada petugas kesehatan untuk berkunjung secara bergilir, memberdayakan masyarakat untuk dapat memberikan sumbangan sukarela dimana dana yang diperoleh digunakan untuk memberikan insentif kepada petugas kesehatan. Upaya lain adalah dengan melengkapi kekurangan sarana dan prasarana, memberikan pelatihan bagi petugas kesehatan secara berjenjang, merata dan berkesinambungan dengan materi yang

beragam sesuai dengan kebutuhan operasionalisasi kegiatan pelayanan, memfasilitasi kebutuhan dengan instansi Pemerintah agar turut memberikan perhatian terhadap kegiatan petugas kesehatan

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian kinerja menunjukkan perolehan angka paling tinggi 120 dan paling rendah 92,5. Rata-rata nilai kinerja 106,9, rata-rata sikap responden adalah 26,48. Rata-rata motivasi petugas kesehatan adalah 29,27. Pada variabel kepemimpinan menunjukkan rata-rata 22,46. Adapun pada variabel imbalan diperoleh rata-rata 6,71. Terdapat hubungan antara sikap, motivasi, kepemimpinan, imbalan dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Rawat Inap Penengahan Lampung Selatan. Motivasi merupakan variabel paling dominan berhubungan dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Rawat Inap Penengahan Kabupaten Lampung Selatan. Diharapkan Institusi Kesehatan untuk meningkatkan motivasi petugas kesehatan maka perlu memberikan perhatian dengan *reward* dan *punishment*, melakukan survei mutu secara rutin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggreny, Dian Eka. 2018. "Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Pada Program Tb Paru Di Puskesmas Se-Kota Palembang Tahun 2018." *Jurnal Aisyiyah Medika* 2(2): 111–20. <http://jurnal.stikes-aisyiyah-palembang.ac.id/index.php/JAM/article/view/File/78/64>.
- Asmike, Metik, and Putri Oktavita Sari. 2022. 3 Unipma Press *Manajemen Kinerja (Meningkatkan Keunggulan Bersaing)*. Madiun: Unipma Press. From <http://eprint.unipma.ac.id/290/>
- Evaningsih, Niluh Puspita Dewi, Anggraini Endah Kusumaningrum, and Asriwati. 2020. 1 *Kebijakan Dan Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Bandung: Widhina Bakti Persada. From <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/325912-kebijakan-manajemen-pelayanan-kesehatan-26565ff9.pdf>
- Fauzi, Akhmad, and Rusdi Hidayat Nugroho. 2020. *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press. From [http://repository.upnjatim.ac.id/97/2/manajem-en%20kinerja\\_2.pdf](http://repository.upnjatim.ac.id/97/2/manajem-en%20kinerja_2.pdf)
- Hartini, Muhammad Ramaditya, Rudi Irwansyah,

- and Debi Eka Putri. 2015. "Perilaku Organisasi." In Bandung: Widhina Bakti Persada, 440. From <https://onesearch.id/Record/IOS3183.30537>
- Idawati. 2018. "Analisis Kinerja Puskesmas Madello Kabupaten Barru." *Program Magister Ilmu Administrasi* (3): 1–13. From <http://eprints.stialanmakassar.ac.id/34/1/4.%20IDAWATI-TESES.pdf>
- Indrasari, Melthiana. 2017. Yogyakarta: Indomedia Pustaka *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Mandacan, Yansen, and Faizal Aco. 2021. "Analisis Kinerja Pegawai Puskesmas Depok II Kecamatan Depok Kabupaten Sleman." *Jurnal Enersia Publik* 5(1): 330–41. From <https://123dok.com/document/yjv75v6y-analisis-kinerja-pegawai-puskesmas-kecamatan-kabupaten-istimewa-yogyakarta.html>
- Martief, Lolly Martina. 2020. Bpsdm *Manajemen Kinerja ASN Tantangan Dan Upaya Ke Depan*. Jakarta: Kementerian PU dan Perumahan Rakyat. <https://simantu.pu.go.id/personal/img-post/adminkms/post>.
- Matu, Marsita, Sudirman, and Herlina Yusuf. 2016. "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Di Puskesmas Lambunu 2 Kabupaten Moutong." *Jurnal Penelitian Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Palu* 6(August): 128. From <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JK/S/article/view/380>
- Nursalam. 2012. *Manajemen Keperawatan; Aplikasi Dalam Keperawatan Profesional*. Edisi 3. Jakarta: Salemba Medika.
- Sandra, Shindi. 2022. "Analisis Kinerja Tenaga Kesehatan Pada UPTD Kesehatan Puskesmas Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi." *Jurnal Hukum, Administrasi Negara, Perbankan Syariah, Akuntansi* 03(03): 90–104. From <https://www.ejournal.uniks.ac.id/index.php/PERAK/article/view/2587>
- Sudiadyani, Niputu et al. 2022. "Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Tenaga Kesehatan Di RS Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2020." *Jurnal Ilmu Kedokteran dan Kesehatan* 9(2): 837–43. From <https://ejournalmalahayati.ac.id/index.php/kesehatan/article/view/7952/0>.
- Usman. 2016. "Analisis Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Puskesmas Lapadde Kota Parepare." *Jurnal MKMI* 12(1): 21–28. From <https://journal.unhas.ac.id/index.php/mkmi/article/view/549>
- Widianti, Fitria Rosie, H. Muhammad Noor, and Kala Rita Linggi. 2018. "Kinerja Pegawai Puskesmas Dalam Pelayanan Kesehatan Di Kecamatan Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur." *eJournal ilmu Pemerintahan* 6(1): 185–98. From [https://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2017/12/Rosie%20Fitria%20Widianti%20\(12-05-17-10-32-47\).pdf](https://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2017/12/Rosie%20Fitria%20Widianti%20(12-05-17-10-32-47).pdf)
- Winardi. 2018. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Edisi Revi. Jakarta: Kencana.
- Yikwa Nermina, Masyitah Siti. 2017. "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Petugas Di Puskesmas Cipayung Jakarta Timur Tahun 2017." 2 2(2): 159–74. From <https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/jukmas/article/view/582>