

HUBUNGAN PERSEPSI TENTANG KOMPETENSI, TEKNOLOGI, DAN SISTEM DENGAN KINERJA PETUGAS PROMOSI KESEHATAN DI RSUD DAN PUSKESMAS SE-KOTA TOMOHON PADA MASA PANDEMI COVID-19

Winly Wenas^{1*}, Harsali F. Lampus², Josef S. B. Tuda³

Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi¹, Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi^{2,3}

*Corresponding Author : wenaswinly@gmail.com

ABSTRAK

Rumah sakit dan puskesmas wajib melaksanakan promosi kesehatan dengan menyediakan tenaga promosi kesehatan yang berkompeten dan memiliki kapabilitas dalam menyebarkan informasi dan mengedukasi masyarakat tentang kesehatan termasuk pencegahan dan penanganan Covid-19. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui hubungan persepsi tentang kompetensi (intelektual, emosional, dan sosial), teknologi, dan sistem dengan kinerja petugas promosi kesehatan di RSUD dan Puskesmas se-Kota Tomohon pada masa Pandemi Covid-19. Jenis penelitian ini ialah survey analitik dengan pendekatan cross sectional. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh tenaga promosi kesehatan berjumlah 59 orang. Data diperoleh menggunakan kuesioner dan dianalisis secara univariat, analisis bivariat menggunakan uji Korelasi Pearson Product Moment, dan analisis multivariat menggunakan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara persepsi tentang kompetensi intelektual dengan kinerja, hubungan tergolong pada korelasi sedang dengan arah positif. Terdapat hubungan antara persepsi tentang kompetensi emosional dengan kinerja, hubungan tergolong pada korelasi kuat dengan arah positif. Terdapat hubungan antara persepsi tentang kompetensi sosial dengan kinerja, hubungan tergolong pada korelasi kuat dengan arah positif. Terdapat hubungan antara persepsi tentang teknologi dengan kinerja, hubungan tergolong pada korelasi rendah dengan arah positif. Terdapat hubungan antara persepsi tentang sistem dengan kinerja, hubungan tergolong pada korelasi sedang dengan arah positif. Kesimpulan penelitian ini yaitu persepsi tentang kompetensi (intelektual, emosional, dan sosial), teknologi, dan sistem berhubungan dengan kinerja. Persepsi tentang kompetensi emosional mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengembangan dan peningkatan kompetensi, teknologi juga sistem yang dilakukan secara berkala sehingga bisa meningkatkan kinerja petugas promosi kesehatan yang lebih baik.

Kata kunci : covid-19, kinerja, kompetensi, persepsi, promosi kesehatan, sistem, teknologi

ABSTRACT

Hospitals and health centers are required to carry out health promotion by providing competent and capable health promotion personnel disseminating information and educating the public about health including the prevention and handling of Covid-19. The purpose of this study was to determine the relationship between perceptions about competence (intellectual, emotional, and social), technology, and systems with the performance of health promotion workers in hospitals and health centers throughout Tomohon City during the Covid-19 Pandemic. Type of this research is an analytic survey with a cross sectional approach. The population in this study were all health promotion staff, totaling 59 people. Data were obtained using a questionnaire and analyzed univariately, bivariate analysis using the Pearson Product Moment Correlation test, and multivariate analysis using multiple linear regression tests. The results showed that there is a relationship between perceptions of intellectual competence and performance, the relationship is classified as a moderate correlation with a positive direction. There is a relationship between perceptions of emotional competence and performance, the relationship is classified as a strong correlation with a positive direction. There is a relationship between perceptions of social competence and performance, the relationship is classified as a strong correlation with a positive direction. There is a relationship between perceptions about technology and performance, the relationship is classified as a low correlation with a positive direction. There is a relationship between perceptions about the system and performance, the relationship is classified as a

moderate correlation with a positive direction. The conclusion of this study is that perceptions of competence (intellectual, emotional, and social), technology, and systems are related to performance. Perceptions of emotional competence have the most dominant influence on performance. Therefore, it is necessary to develop and improve competencies, technology and systems that are carried out regularly so that they can improve the performance of health promotion officers.

Keywords : covid-19, performance, competency, perception, health promotion, system, technology

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 merupakan salah satu krisis global terburuk yang pernah dihadapi dunia sejauh ini dan dampaknya masih akan terasa selama beberapa dekade mendatang. Covid-19 telah meluas ke seluruh penjuru dunia sejak SARS-CoV-2 teridentifikasi pertama kali di Wuhan, Cina pada tanggal 31 Desember 2019. Organisasi Kesehatan Dunia (*World Health Organization* – WHO) pada 11 Maret 2020 resmi menyatakan Covid-19 sebagai pandemi, merujuk pada penyebaran kasus yang meluas secara global (Mahendradhata dkk. 2021).

Kasus terkonfirmasi positif Indonesia per 31 Desember 2021 mencapai 4.262.720 kasus dan sebanyak 144.094 orang diantaranya meninggal. Satuan Tugas Penanganan Covid-19 Provinsi Sulawesi Utara dalam siaran persnya menyampaikan jumlah akumulasi pasien terkonfirmasi positif di Sulawesi Utara per 31 Desember 2021 sebanyak 34.700 kasus dengan angka kematian sebanyak 1.044, termasuk di dalamnya Kota Tomohon dengan 3.958 kasus dan angka kematian sebanyak 112 orang.

Sejak masa pandemi COVID-19 melanda seluruh dunia termasuk di Indonesia, semua pihak termasuk pemberi pelayanan kesehatan mulai menerapkan adaptasi kebiasaan baru guna memutuskan rantai penularan. Hal ini tentunya juga akan berpengaruh terhadap pelaksanaan promosi kesehatan. Fasilitas kesehatan harus menggunakan ketentuan serta perubahan yang berlaku terkait layanan selama masa adaptasi kebiasaan baru tersebut. Masa adaptasi kebiasaan baru ini diartikan sebagai perubahan perilaku bagi seluruh penyelenggara dan petugas untuk tetap menjalankan aktivitas pelayanan normal termasuk promosi kesehatan dengan senantiasa memperhatikan protokol kesehatan COVID-19 (Astuti dkk, 2021)

Promosi kesehatan merupakan salah satu langkah strategis yang harus dilakukan dalam menyebarluaskan informasi dan mengedukasi masyarakat tentang pencegahan dan penanganan Covid-19. Tenaga kesehatan sebagai ujung tombak dalam pelayanan kegiatan promosi kesehatan sangat dibutuhkan. Dengan pemberian promosi kesehatan yang benar akan lebih memotivasi masyarakat dalam berdisiplin menerapkan protokol kesehatan (Hidayat dkk, 2021).

Rumah sakit merupakan sebuah tempat pelayanan kesehatan yang sering diidentikkan dengan pelayanan kuratif. Semakin modernnya zaman, rumah sakit berperan pula dalam memberikan pendidikan bagi masyarakat. Rumah sakit merupakan suatu institusi yang menyediakan layanan seperti rawat inap, rawat jalan serta pendidikan kesehatan secara perorangan (Tirahati, 2017), sedangkan puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya (Permenkes No 43 Tahun 2019). Kegiatan pokok puskesmas yang harus dilaksanakan ialah kesejahteraan ibu dan anak, keluarga berencana, peningkatan gizi, kesehatan lingkungan, pencegahan dan pemberantasan penyakit melalui imunisasi dan pengamatan penyakit, penyuluhan kesehatan, pengobatan termasuk penanggulangan kecelakaan perawatan kesehatan, kesehatan kerja, kesehatan sekolah dan olah raga, kesehatan gigi mulut, mata dan jiwa, pemeriksaan laboratorium sederhana, kesehatan usia lanjut, pembinaan pengobatan tradisional, dan pencatatan dan pelaporan dalam rangka informasi kesehatan. Di tengah tugas

pokok yang harus dilakukan maka rumah sakit dan puskesmas perlu didukung dan dibina sumber daya manusianya sehingga kinerja dari setiap pelayanan dapat terus berjalan dengan baik dan ditingkatkan.

Kota Tomohon merupakan salah satu kota di Provinsi Sulawesi Utara yang berjarak sekitar 25 Km dari Kota Manado. Data Penduduk Kota Tomohon pada tahun 2021 berdasarkan data Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tomohon adalah sebesar 101.020 jiwa. Data dari BPS, umur harapan hidup Kota Tomohon adalah 72,6 tahun, jika dibandingkan dengan angka harapan hidup secara nasional masih berada dibawah dimana umur rata-rata harapan hidup di Indonesia sebesar 73,5 tahun.

Pada angka kematian bayi yang dimana merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan tingkat kesehatan masyarakat karena menggambarkan kesehatan penduduk secara umum menunjukkan hasil pada tahun 2019 untuk jumlah kematian bayi (< 1 tahun) sebanyak 2 kematian dari seluruh jumlah kelahiran sebesar 1.550 jiwa, pada tahun 2020 meningkat menjadi 3 kematian dari 1.417 jumlah kelahiran dan pada tahun 2021 terus meningkat menjadi 20 kematian dari 1.406 jumlah kelahiran. Pada angka kematian ibu pada tahun 2019 sebanyak 3 kasus dan terjadi peningkatan pada tahun 2020 sebanyak 5 kasus dan pada tahun 2021 tercatat 2 kasus yang terdiri dari 1 kasus kematian ibu hamil dan 1 kasus kematian ibu bersalin (Dinas Kesehatan Kota Tomohon, 2020, 2021, 2022).

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa masih ada masalah kesehatan masyarakat di kota Tomohon. Fasilitas pelayanan kesehatan baik rumah sakit dan puskesmas berperan penting dalam meningkatkan pelayanan yang bersifat preventif, promotif, kuratif dan rehabilitatif. Rumah sakit dan puskesmas wajib melaksanakan pemberdayaan masyarakat untuk menggerakkan dan memberdayakan masyarakat agar berperan aktif dalam upaya kesehatan melalui upaya promosi kesehatan dengan menyediakan tenaga promosi kesehatan yang berkompeten dan memiliki kapabilitas yang tinggi sehingga memiliki kinerja yang berkualitas dan dapat memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat serta menjunjung prioritas pembangunan kesehatan pada pemberdayaan dan kemandirian masyarakat khususnya promotif dan preventif.

Kinerja seseorang dapat diketahui dari hasil suatu pekerjaan yang ditunjukkan dengan derajat kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Mananeke dkk, 2014). Kinerja didukung oleh kompetensi untuk menunjukkan keterampilan atau pengetahuan, teknologi, serta sistem yang sesuai dengan bidang kerja. Menurut Spencer and Spencer (1993) kompetensi yang menjadi ukuran terbagi 3 yaitu kompetensi intelektual yang termasuk didalamnya pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesoinal, pemahaman kontekstual dan lainnya, kemudian kompetensi emosional yang terdiri dari kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan dan kompetensi sosial yaitu karakter sikap dan perilaku untuk membangun kerjasama dengan orang lain ketika menghadapi suatu permasalahan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, peningkatan dilakukan dengan mengembangkan SDM dalam hal pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan individu, membina sikap mental individu serta situasi/lingkungan yang mendorong kemauan kerja individu, sehingga organisasipun bisa mencapai tujuan dan kesuksesan.

Tenaga kesehatan dituntut mampu mengendalikan prestasi dan emosi pada saat menghadapi tekanan. Persepsi yang negatif terhadap COVID-19 dapat meningkatkan stress kerja pada kalangan tenaga kesehatan. Kekhawatiran tentang COVID-19 menjadi sumber utama individu berisiko tinggi mengalami stress. Tenaga kesehatan khawatir dapat menularkan virus kepada keluarga/ kerabat terdekat, keluarga/ kerabat terdekat terjangkit COVID-19, dan tenaga kesehatan positif COVID-19 (Tamara dan Wulandari, 2021).

Tenaga promosi kesehatan juga dituntut memiliki kompetensi sosial untuk melakukan kegiatan wajib yaitu kemitraan untuk mendapat dukungan dan menjalin kerjasama dalam

pengecahan Covid-19, melakukan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi dengan lintas sektor, ormas serta mitra potensial lainnya, melakukan advokasi kepada penentu kebijakan, meningkatkan literasi serta kapasitas kader, tokoh masyarakat, tokoh agama dan kelompok peduli kesehatan melalui media daring atau melalui interaksi langsung dengan memperhatikan *physical distancing* (Dewi dkk, 2022).

Petugas promosi kesehatan harus terus meningkatkan kompetensi mengenai strategi pemilihan media dan pembuatan media komunikasi informasi edukasi yang lebih inovatif dengan menyesuaikan perkembangan teknologi serta menyesuaikan dengan sumber daya yang tersedia. (Ifroh dkk 2019) Kegiatan promosi kesehatan di masa pandemi harus menyesuaikan dengan kemajuan teknologi komunikasi, termasuk penggunaan metode dan teknik komunikasi era digital (Fabanyo dan Anggreini, 2022). Di masa pandemi ini, penerapan sosial media di bidang kesehatan juga semakin marak, karena menawarkan platform untuk publik, pasien, dan penyedia layanan kesehatan untuk berkomunikasi tentang masalah atau layanan kesehatan (Julianti dkk, 2022).

Evaluasi program promosi kesehatan merupakan hubungan antara *input-process-output*. Apabila *output* yang dihasilkan belum mencapai target maka tidak hanya melakukan perbaikan pada *output* saja tetapi juga pada *input* dan prosesnya (Setyaningsih, 2017). Sistem kesehatan dipandang sebagai suatu upaya untuk menghasilkan pelayanan kesehatan, maka yang dimaksud dengan: Masukan adalah perangkat administrasi yakni tenaga, dana, sarana dan metoda. Proses adalah fungsi administrasi yang terpenting adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan penilaian. Keluaran adalah pelayanan kesehatan yakni yang akan dimanfaatkan oleh masyarakat (Anita dkk, 2019).

Peningkatan kompetensi dan kinerja sumber daya manusia khususnya petugas promosi kesehatan dilakukan untuk mendukung pelaksanaan dari tugas pokok dan fungsi dari Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Tugas pokok dan fungsi sangat penting karena merupakan sebuah dasar bagaimana melaksanakan tugas dan kegiatan-kegiatannya yang berorientasi pada ketentuan hukum. Dalam pelaksanaannya terdapat dalam Permenkes Nomor 44 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Promosi Kesehatan Rumah Sakit (PKRS), juga Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 585/MENKES/SK/V/2007 tentang Pedoman Pelaksanaan Promosi Kesehatan di Puskesmas, maka dukungan kualitas sumber daya manusia dari petugas promosi kesehatan menjadi sebuah keharusan.

Di dalam Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/MENKES/315/2020 tentang Standar Profesi Tenaga Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku memuat daftar masalah yang terbagi dua bagian: Bagian pertama memuat masalah kesehatan masyarakat terkait promosi kesehatan di Indonesia yang di antaranya menyebutkan “program promosi kesehatan dilaksanakan seadanya dengan tenaga yang tidak kompeten”, “buruknya kemitraan lintas program dan sektor dalam penanganan masalah kesehatan masyarakat”, “sarana komunikasi maupun teknologi informasi komunikasi di sebagian wilayah belum mengikuti tren perkembangan jaman”, “peran promosi kesehatan selalu dianggap penting namun minim dalam penganggaran”, juga “minimnya data monitoring dan evaluasi terkait program promosi kesehatan”. Bagian kedua memuat daftar masalah yang sering kali dihadapi tenaga promosi kesehatan dalam menjalankan profesinya, menyebutkan berbagai masalah yang menyangkut kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial di antaranya: “melakukan praktik promosi kesehatan yang tidak sesuai dengan standar kompetensinya”, “tidak mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terkait promosi kesehatan”, “melanggar ketentuan institusi tempat bekerja”, “bertengkar dengan rekan sejawat, tenaga kesehatan lain atau dengan tenaga non kesehatan di institusi pelayanan kesehatan dalam menjalankan program promosi kesehatan”, “tidak mau bekerja sama dan bermitra dengan pihak lain dalam menjalankan praktik promosi kesehatan, baik ahli perorangan maupun lembaga”, dan lain-lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Hanif (2017), menunjukkan kompetensi (intelektual, emosional dan sosial) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja petugas promosi kesehatan di puskesmas. Berbeda dengan hasil penelitian Ratnasari (2016) yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Aprianto (2022), menunjukkan bahwa dan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kesehatan, namun berbeda dengan hasil penelitian dari Hamta dan Putri (2019) yang mendapatkan kesimpulan bahwa kecanggihan teknologi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Penelitian yang dilakukan Abram dkk (2017) menunjukkan hasil kendala-kendala yang didapatkan yaitu sumber daya manusia, fasilitas sarana dan prasarana yang tidak memadai, perhatian pemerintah dapat menghambat kinerja sumber daya manusia tersebut untuk menunjang pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Seorang tenaga promosi kesehatan harus melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kemampuan masyarakat dalam mengendalikan faktor-faktor kesehatan melalui pembelajaran dari, oleh untuk dan bersama masyarakat, agar masyarakat mampu dan mandiri serta mengembangkan kegiatan yang berwawasan kesehatan dan bersumberdaya masyarakat, sesuai sosial budaya setempat. Dari hasil studi pendahuluan didapatkan informasi bahwa masih kurangnya kegiatan yang berbasis promotif dan masih fokus pada tindakan kuratif, masih kurangnya interaksi dengan masyarakat sehingga masyarakat masih belum menyadari dan masih kesulitan dalam mengendalikan faktor-faktor penyebab masalah kesehatan yang terjadi.

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui adanya hubungan persepsi tentang kompetensi, teknologi, dan sistem dengan kinerja petugas promosi kesehatan di RSUD dan Puskesmas se-Kota Tomohon pada masa Pandemi Covid-19.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian survey analitik dan desain penelitian menggunakan *cross sectional study*. Variabel independen terdiri dari persepsi tentang kompetensi intelektual, persepsi tentang kompetensi emosional, persepsi tentang kompetensi sosial, persepsi tentang teknologi dan persepsi tentang sistem dengan variabel dependen yaitu kinerja pegawai promosi kesehatan di RSUD dan Puskesmas di Kota Tomohon.

Penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2022 sampai dengan bulan April 2023 dengan lokasi penelitian di RSUD Anugerah Kota Tomohon, Puskesmas Tinoor, Puskesmas Kakaskasen, Puskesmas Matani, Puskesmas Rurukan, Puskesmas Lansot, Puskesmas Pangolombian, dan Puskesmas Tatatara.

Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh tenaga promosi kesehatan di RSUD dan Puskesmas di Kota Tomohon yang berjumlah 59 orang yang terdiri dari 20 orang tenaga promosi kesehatan di RSUD, 7 orang tenaga promosi kesehatan di Puskesmas Matani, 5 orang tenaga promosi kesehatan di Puskesmas Kakaskasen, 5 orang tenaga promosi kesehatan di Puskesmas Lansot, 6 orang tenaga promosi kesehatan di Puskesmas Pangolombian, 4 orang tenaga promosi kesehatan di Puskesmas Rurukan, 7 orang tenaga promosi kesehatan di Puskesmas Taratara, dan 5 orang tenaga promosi kesehatan di Puskesmas Tinoor. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu mengambil semua populasi menjadi responden penelitian. Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka digunakan kuesioner. Kuesioner diberikan kepada petugas promosi kesehatan untuk melihat variabel persepsi tentang kompetensi intelektual, persepsi tentang kompetensi emosional, persepsi tentang kompetensi sosial, persepsi tentang teknologi dan persepsi tentang sistem, sedangkan untuk melihat variabel kinerja diberikan kepada atasan langsung dari responden. Pengolahan data dilaksanakan dengan menggunakan bantuan komputer di dalamnya menggunakan program Microsoft Excel untuk manajemen data. Analisis

data menggunakan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) secara univariat, analisis bivariat menggunakan uji Korelasi Pearson Product Moment, dan analisis multivariat pada menggunakan uji regresi linear berganda

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	20	33,90
Perempuan	39	66,10
Umur		
17-25 Tahun	1	1,69
26-35 Tahun	25	42,37
36-45 Tahun	23	38,98
46-55 Tahun	9	15,25
>55 Tahun	1	1,69
Pendidikan		
D1	1	1,69
D3	18	30,51
D4	8	13,56
S1	30	50,85
S2	2	3,39
Masa Kerja		
1-10 Tahun	24	40,68
11-20 Tahun	31	52,54
21-30 Tahun	3	5,08
31-40 Tahun	1	1,69

Tabel 1 ini menunjukkan bahwa jumlah responden terbanyak berjenis kelamin perempuan dengan persentase 66,10% sedangkan laki-laki dengan persentase 33,90%. Untuk kategori umur responden terbanyak terletak pada kelompok umur 26-35 tahun dengan persentase 42,37% dan yang paling sedikit pada kelompok umur 17-25 tahun dan >56 tahun masing-masing dengan persentase 1,69%. Pada kategori pendidikan responden tertinggi yaitu yang memiliki pendidikan terakhir S1 dengan persentase 50,85% sedangkan pendidikan responden yang terendah yaitu yang memiliki pendidikan terakhir D1 dengan persentase 1,69%. Kategori masa kerja responden menunjukkan masa kerja responden tertinggi pada masa kerja selama 11-20 tahun dengan persentase 52,54% dan masa kerja responden terendah yaitu selama 31-40 tahun dengan persentase 1,69%.

Distribusi variabel responden

Tabel 2. Distribusi Nilai Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Range	Minimal	Maksimal	Rata-rata	Std. Deviation
Kompetensi Intelektual	59	28,00	56,00	84,00	65,1017	6,22203

Kompetensi Emosional	59	14,00	24,00	38,00	30,4068	3,76975
Kompetensi Sosial	59	20,00	32,00	52,00	40,4746	4,63255
Teknologi	59	18,00	22,00	40,00	29,4237	4,20674
Sistem	59	21,00	26,00	47,00	34,6949	4,32815
Kinerja	59	13,07	67,60	80,67	74,8478	3,40718

Pada Tabel 2 menunjukkan variabel dengan nilai range atau interval tertinggi yaitu persepsi tentang kompetensi intelektual (28,00), sedangkan kinerja memiliki nilai interval terendah (13,07). Nilai standar deviasi tertinggi yaitu variabel persepsi tentang kompetensi intelektual (6, 22203) dan kinerja memiliki nilai standar deviasi terendah (3,40718).

Hubungan antara Persepsi tentang Kompetensi (Intelektual, Emosional, dan Sosial), Teknologi, dan Sistem dengan Kinerja Petugas Promosi Kesehatan

Tabel 3. Hasil Uji Pearson Hubungan antara Persepsi tentang Kompetensi (Intelektual, Emosional, dan Sosial), Teknologi, dan Sistem dengan Kinerja Petugas Promosi Kesehatan

Hubungan antar Variabel	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>
Kompetensi Intelektual-Kinerja	0,572	0,000
Kompetensi Emosional-Kinerja	0,753	0,000
Kompetensi Sosial-Kinerja	0,637	0,000
Teknologi-Kinerja	0,384	0,000
Sistem-Kinerja	0,515	0,000

Tabel 3 menunjukkan hasil uji statistik nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara persepsi tentang kompetensi intelektual dengan kinerja dan nilai koefisien korelasi 0,572 menunjukkan hubungan tergolong pada korelasi sedang dengan arah positif. Nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan terdapat hubungan antara persepsi tentang kompetensi emosional dengan kinerja dan nilai koefisien korelasi 0,753 menunjukkan hubungan tergolong pada korelasi kuat dengan arah positif. Nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara persepsi tentang kompetensi sosial dengan kinerja dan nilai koefisien korelasi 0,637 menunjukkan hubungan tergolong pada korelasi kuat dengan arah positif. Nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara persepsi tentang teknologi dengan kinerja, nilai koefisien korelasi 0,384 menunjukkan hubungan tergolong pada korelasi rendah dengan arah positif. Nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara persepsi tentang sistem dengan kinerja, nilai koefisien korelasi 0,515 menunjukkan hubungan tergolong pada korelasi sedang dengan arah positif.

Hubungan Persepsi tentang Kompetensi Intelektual, Persepsi tentang Kompetensi Emosional, Persepsi tentang Kompetensi Sosial, Persepsi tentang Teknologi, Persepsi tentang sistem dengan Kinerja Petugas Promosi Kesehatan

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Hubungan Persepsi tentang Kompetensi Intelektual, Persepsi tentang Kompetensi Emosional, Persepsi tentang Kompetensi Sosial, Persepsi tentang Teknologi, Persepsi tentang sistem dengan Kinerja Petugas Promosi Kesehatan

Variabel	<i>Standardized Coefficients</i> <i>Beta</i>	<i>Sig</i>
Kompetensi Intelektual	0,183	0,233
Kompetensi Emosional	0,584	0,000
Kompetensi Sosial	0,099	0,508
Teknologi	0,017	0,890
Sistem	0,010	0,941

Tabel 4 menunjukkan hasil pengujian, bahwa terdapat satu variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yaitu persepsi tentang kompetensi emosional dengan nilai signifikansi 0,000. Berdasarkan nilai koefisien beta (standardized coefficients), diketahui nilai koefisien beta persepsi tentang kompetensi emosional memiliki nilai 0,584. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi tentang kompetensi emosional mempunyai pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja petugas promosi kesehatan di RSUD dan Puskesmas se-Kota Tomohon

PEMBAHASAN

Hubungan Persepsi tentang Kompetensi Intelektual dengan Kinerja

Kompetensi intelektual merupakan sebuah pengetahuan dan wawasan yang ada dalam diri seseorang yang dapat membantunya dalam menunjang kinerja (Kunandar dalam Feronika dkk, 2022). Robbins dan Judge dalam Azzahra dkk (2018) menyatakan bahwa individu cerdas (memiliki kompetensi intelektual tinggi) adalah pelaku kerja yang lebih baik dan kreatif. Sama halnya menurut Suparno (2003) sikap seorang intelektual yaitu terus belajar, berfikir rasional, kritis dan bebas, mengembangkan cita-cita, aktif mencari, kreatif dan inisiatif, berani bertindak dan bertanggung jawab pembela kebenaran dan keadilan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai maka pengetahuan pegawai juga harus ditingkatkan.

Pada masa Pandemi Covid-19, tenaga kesehatan yang merasa memiliki pengetahuan yang kurang terkait virus dan cara pengobatan virus, diikuti dengan angka kasus positif yang melonjak membuat mereka memiliki kekhawatiran akan dirinya dan kerabat terdekat, pengalaman kerja pun juga menjadi salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja masing-masing individu (Tamara dan Wulandari, 2021)

Hasil pengujian statistik menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara persepsi tentang kompetensi intelektual dan kinerja. Nilai korelasi $r = 0,637$ menunjukkan terdapat hubungan antara persepsi tentang kompetensi intelektual dan kinerja dengan derajat hubungan korelasi kuat. Diperoleh juga nilai $p < 0,05$ yang berarti adanya hubungan yang signifikan antara persepsi tentang kompetensi intelektual dan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Harsono dkk (2018) tentang pengaruh tingkat pengetahuan terhadap kinerja tenaga kontrak promotor kesehatan dalam pelayanan promosi kesehatan puskesmas. Pada hasil penelitian diperoleh bahwa nilai p-value 0,000 maka dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan kinerja tenaga kontrak promotor kesehatan dalam pelayanan promosi kesehatan Puskesmas di Kabupaten Indramayu. Penelitian lain yang sejalan juga dilakukan oleh Erdita (2018) tentang pengaruh rotasi kerja dan kompetensi intelektual terhadap kinerja karyawan RSUD menunjukkan hasil uji statistik dengan nilai signifikansi sig. lebih kecil dari 0.05, yaitu sebesar 0,000. Sehingga indikator yang menggambarkan kompetensi intelektual terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Kayen Pati.

Hubungan Persepsi tentang Kompetensi Emosional dengan Kinerja

Kecerdasan emosional mempengaruhi motivasi kerja karena berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri, berempati sehingga dapat mendorong komitmen terhadap organisasi. Hal ini dimungkinkan karena kecerdasan emosional dapat menuntun seseorang untuk memahami posisinya secara tepat di dalam dinamika organisasi atau masyarakat (Hamid, 2014)

Pandiangan (2019) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional berinteraksi secara dinamis dengan kecerdasan intelektual, pada kenyataannya kecerdasan emosional memiliki peran yang sangat penting untuk mencapai kesuksesan di tempat kerja, sekolah, dan dalam berkomunikasi di lingkungan masyarakat.

Tenaga kesehatan mengalami masalah psikologis karena pada masa pandemi Covid-19 terjadi peningkatan beban di sistem pelayanan kesehatan apalagi tenaga kesehatan yang sudah menikah akan mengalami penurunan stabilitas emosi karena ada rasa khawatir dengan keluarganya. Pada masa pandemi Covid-19 tenaga kesehatan bisa mengalami perubahan emosi dan mengalami kecemasan, khawatir, takut, kelelahan karena hal yang dialami oleh tenaga kesehatan, seperti: jam kerja yang panjang, melakukan banyak kegiatan dalam waktu yang bersamaan, paparan infeksi, dan mengalami korban stigma negatif dari masyarakat (Rahayu, 2021)

Hasil pengujian statistik menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara persepsi tentang kompetensi emosional dan kinerja. Nilai korelasi $r = 0,753$ menunjukkan terdapat hubungan antara persepsi tentang kompetensi emosional dan kinerja dengan derajat hubungan korelasi kuat. Diperoleh juga nilai $p < 0,05$ yang berarti adanya hubungan yang signifikan antara persepsi tentang kompetensi emosional dan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Mulyasari (2019) yang menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Penyuluh Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan (BKBPP) Kabupaten Garut. Penelitian yang dilakukan oleh Junerti dkk (2021) tentang pengaruh kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kesehatan, mendapatkan hasil tabel coefficients nilai t -hitung $>$ t -tabel ($2,559 > 1,988$), maka dapat disimpulkan variabel kecerdasan emosional secara parsial ada pengaruh signifikan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu.

Hubungan Persepsi tentang Kompetensi Sosial dengan Kinerja

Kompetensi sosial yang dimiliki oleh seseorang merupakan bentuk kemampuan seseorang untuk berkomunikasi, bergaul, bekerjasama dan memberi kepada orang lain. Dalam bekerja tidak hanya bekerjasama tetapi juga saling belajar dan membantu satu sama lain yang didalamnya terdapat komunikasi yang baik. Menurut Kaswan (2022), ketidakmampuan menjalin hubungan antarpribadi bisa membuat kinerja setiap orang rendah: membuang-buang waktu, menyusut ketegangan, mengikis motivasi serta komitmen, membangun rasa permusuhan dan apatisme.

Pada masa pandemi COVID-19, tenaga kesehatan yang kurang bekerjasama antar tim dapat mempengaruhi beban kerja menjadi berlebihan (Kusumaningsih, 2020). Program promosi kesehatan pun memiliki kegiatan wajib yakni melakukan kemitraan untuk mendapat dukungan dan menjalin kerjasama kegiatan dalam pencegahan Covid-19, sehingga petugas harus memiliki kompetensi sosial dalam hal bekerjasama lintas sektor, ormas serta mitra potensial lainnya, melakukan advokasi kepada penentu kebijakan, meningkatkan literasi serta kapasitas kader, tokoh masyarakat, tokoh agama dan kelompok peduli kesehatan.

Hasil pengujian statistik menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara persepsi tentang kompetensi sosial dan kinerja. Nilai korelasi $r = 0,637$ menunjukkan terdapat hubungan

antara persepsi tentang kompetensi sosial dan kinerja dengan derajat hubungan korelasi kuat. Diperoleh juga nilai $p < 0,05$ yang berarti adanya hubungan yang signifikan antara persepsi tentang kompetensi sosial dan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Hanif (2017) tentang hubungan kompetensi dengan kinerja petugas promosi kesehatan di puskesmas se-kota Tangerang. Pada hasil penelitian menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,622 dan Sig. 0,001 ($p \text{ value} < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara kompetensi sosial dengan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ardiningrum (2023) tentang pengaruh kompetensi intelektual dan kompetensi sosial terhadap kinerja pegawai menyatakan secara parsial hasil uji korelasinya menunjukkan bahwa kompetensi sosial dengan kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang kuat. Begitupula berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui hipotesis diterima, dengan demikian kebutuhan kompetensi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hubungan Persepsi tentang Teknologi dengan Kinerja

Teknologi secara positif mempengaruhi kinerja individu, jika teknologi tersebut digunakan terus-menerus dan sesuai dengan tugas yang dikerjakan (Chen & Hsiao, 2021). Abugabah dan Sanzogni dalam Deswanto (2021) menyampaikan mengenai pentingnya teknologi dalam mendukung pencapaian tugas pengguna untuk melakukan tugas, meningkatkan efisiensi kinerja, dan meningkatkan kualitas pekerjaan. Kemampuan teknologi yang mendukung dan memiliki kesesuaian dengan tugas akan menghasilkan kinerja yang andal.

Di era pandemi ini perkembangan pelayanan kesehatan secara digital dan aplikasi digital telah berkembang dengan pesat. Dengan demikian, inovasi berbasis teknologi telah menjadi prioritas karena Covid-19 (Julianti dkk, 2022). Salah satu kriteria media promosi kesehatan yaitu ketersediaan teknologi dan mudah menggunakan (Jatmika dkk, 2019). Pada masa pandemi ini, selain membuat penyuluhan dengan protokol Covid-19, petugas promosi kesehatan di Kota Tomohon lebih beralih menggunakan media yang memerlukan teknologi seperti membuat media gambar sebagai pengganti poster dan leaflet dan menyebarkan lewat media sosial, kemudian membuka ruang diskusi dalam menu komentar dalam aplikasi media sosial, membuat kegiatan penyuluhan menggunakan aplikasi zoom dan whatsapp, dan penyuluhan tidak langsung melalui surat kemudian dikirimkan menggunakan aplikasi whatsapp.

Hasil pengujian statistik menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara persepsi tentang teknologi dan kinerja. Nilai korelasi $r = 0,384$ menunjukkan terdapat hubungan antara persepsi tentang teknologi dan kinerja dengan derajat hubungan korelasi rendah. Diperoleh juga nilai $p < 0,05$ yang berarti adanya hubungan yang signifikan antara persepsi tentang teknologi dan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Adi (2015) tentang analisa pengaruh penggunaan SIMRS dan teknologi jaringan terhadap efisiensi kinerja karyawan di RSUD Jombang menggunakan regresi linier berganda. Pada hasil penelitian didapatkan hasil secara simultan dan parsial bahwa penggunaan teknologi jaringan berpengaruh signifikan terhadap efisiensi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung penelitian dari Aprianto (2022) yang menunjukkan hasil bahwa teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes.

Hubungan Persepsi tentang Sistem dengan Kinerja

Menurut Indrasari (2017), sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong pencapaian kinerja yang tinggi dan manajemen harus berperan untuk dapat lebih teliti dalam melihat kebutuhan karyawan yang akan menunjang peningkatan kinerja karyawan. Kinerja yang tinggi akan dapat terlaksana apabila manajemen dapat menggunakan sistem atau metode

yang tepat, dalam arti manajemen dapat memberikan rangsangan (motivasi) yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawan baik secara material maupun non material. Sinaga dkk (2020) menyatakan bahwa manajemen yang tidak baik akan menghasilkan kinerja yang buruk pula dan pada umumnya akan disertai oleh sistem kerja yang tidak efektif dan efisien.

Dalam hal ketersediaan tenaga, sebagian tenaga promosi kesehatan di Kota Tomohon memiliki tugas perbantuan sebagai tenaga administrasi sehingga mempengaruhi kinerja sebagai tenaga promosi kesehatan. Dukungan dana dan sarana yang mencukupi membuat tenaga promosi kesehatan bisa menjalankan program-program promosi kesehatan walaupun pada masa pandemi Covid-19 lebih banyak melakukan penyuluhan secara virtual. Pelaksanaan kegiatan dilaporkan harian lewat aplikasi e-kinerja dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tomohon dengan melampirkan bukti dukung seperti berita acara penyuluhan, undangan, daftar hadir, foto, kemudian di verifikasi oleh Direktur RSUD atau Kepala Puskesmas. Pelaporan pelaksanaan kegiatan sebagai dasar pembayaran tambahan penghasilan pegawai dan pembayaran gaji tenaga harian lepas. Pelaporan pelaksanaan kegiatan promosi kesehatan juga dilaporkan ke Dinas Kesehatan Kota Tomohon berupa laporan bulanan dan laporan setiap tiga bulan.

Hasil pengujian statistik menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara persepsi tentang sistem dan kinerja. Nilai korelasi $r = 0,515$ menunjukkan terdapat hubungan antara persepsi tentang sistem dan kinerja dengan derajat hubungan korelasi sedang. Diperoleh juga nilai $p < 0,05$ yang berarti adanya hubungan yang signifikan antara persepsi tentang sistem dan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Servanda (2021) tentang pengaruh tanggung jawab sosial, pengelolaan pengetahuan dan pengelolaan sistem kerja pegawai terhadap kinerja pegawai dengan tata kelola perusahaan sebagai variabel intervening yang menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh pengelolaan sistem kerja terhadap kinerja di RS Dr. Soetomo. Penelitian lainnya dilakukan oleh Aziz dkk (2022) tentang pengaruh sistem kerja dan prosedur kerja terhadap tingkat produktivitas pegawai Dinas Kesehatan Empat Lawang. Hasil penelitian menunjukkan nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa sistem kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang.

Faktor yang Paling Berpengaruh Terhadap Kinerja

Kinerja merupakan hal utama yang sangat diperlukan, karena ketika kinerja tinggi maka tujuan dari organisasi akan tercapai. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui variabel yang paling memberi pengaruh terhadap kinerja. Hasil uji menunjukkan bahwa faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja petugas promosi kesehatan yaitu persepsi tentang kompetensi emosional (0,000). Hal ini berarti persepsi tentang kompetensi emosional sangat berpengaruh terhadap kinerja petugas promosi kesehatan di di RSUD dan puskesmas se-Kota Tomohon, sehingga hal ini sangat penting untuk menjadi perhatian. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyasari (2019) dan Junerti dkk (2021), menyatakan bahwa kompetensi emosional memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja petugas.

Teori Spencer and spencer (1993) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi emosional merupakan karakter sikap dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif sehingga pola emosinya lebih relatif stabil ketika menghadapi berbagai permasalahan di tempat kerja. Kompetensi emosional ini meliputi: sensitivitas atau saling pengertian, pengendalian diri, percaya diri, kemampuan beradaptasi, dan komitmen pada organisasi. Goleman dalam Kurniawan (2020), menyatakan bahwa keberhasilan seseorang ternyata delapan puluh persen dipengaruhi oleh kecerdasan emosi dan hanya dua puluh persen ditentukan oleh kecerdasan otak. Seseorang yang mempunyai masalah dalam kecerdasan emosinya akan mengalami kesulitan belajar, bergaul, dan tidak dapat mengendalikan

emosinya. Sebaliknya seseorang yang berkarakter atau mempunyai kecerdasan emosi tinggi akan terhindar dari masalah-masalah umum yang kontraproduktif dengan kesuksesannya.

Promosi kesehatan sebagai suatu proses untuk meningkatkan kemampuan masyarakat dalam memelihara dan meningkatkan kesehatannya lewat upaya memberikan pesan-pesan tentang kesehatan kepada kelompok masyarakat agar masyarakat dapat menerapkan perilaku hidup sehat pada saat pandemi Covid-19 ini sangatlah penting. Pada saat pandemi Covid-19 banyak tenaga kesehatan dituntut untuk melakukan perubahan, baik dalam hal cara berpikir, cara berperilaku dan cara bekerja akibat terjadi peningkatan beban di sistem pelayanan kesehatan. Dalam hal ini, tenaga kesehatan harus memiliki kompetensi emosional seperti kemampuan untuk mengendalikan prestasi dan emosi pada saat menghadapi tekanan, memiliki pertimbangan positif, kemampuan menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif, serta tanggung jawab akan pekerjaannya.

KESIMPULAN

Hasil penelitian mengenai hubungan persepsi tentang kompetensi, teknologi, dan sistem dengan kinerja petugas promosi kesehatan di RSUD dan Puskesmas se-Kota Tomohon pada masa Pandemi Covid-19, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara persepsi tentang kompetensi intelektual dengan kinerja petugas promosi kesehatan di RSUD dan puskesmas se-Kota Tomohon. Semakin tinggi persepsi tentang kompetensi intelektual semakin tinggi juga kinerja. Terdapat hubungan antara persepsi tentang kompetensi emosional dengan kinerja petugas promosi kesehatan di RSUD dan puskesmas se-Kota Tomohon. Semakin tinggi persepsi tentang kompetensi emosional semakin tinggi juga kinerja. Terdapat hubungan antara persepsi tentang kompetensi sosial dengan kinerja petugas promosi kesehatan di RSUD dan puskesmas se-Kota Tomohon. Semakin tinggi persepsi tentang kompetensi sosial semakin tinggi juga kinerja. Terdapat hubungan antara persepsi tentang teknologi dengan kinerja petugas promosi kesehatan di RSUD dan puskesmas se-Kota Tomohon. Semakin tinggi persepsi tentang kompetensi teknologi semakin tinggi juga kinerja. Terdapat hubungan antara persepsi tentang sistem dengan kinerja petugas promosi kesehatan di RSUD dan puskesmas se-Kota Tomohon. Semakin tinggi persepsi tentang kompetensi sistem semakin tinggi juga kinerja. Variabel persepsi tentang kompetensi emosional merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja petugas promosi kesehatan di RSUD dan puskesmas se-Kota Tomohon.

Disarankan untuk manajemen agar bisa memperhatikan kebutuhan pendidikan dan pelatihan petugas promosi kesehatan, mengantisipasi kemampuan dan kesesuaian teknologi, dan membangun sistem yang mendukung kelancaran kerja dan sinergi yang baik antar orang/bagian. Disarankan untuk petugas promosi kesehatan agar bisa mengembangkan diri dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman profesional dan kontekstual tentang permasalahan di tempat kerja. Juga menjaga sikap, perilaku, kemauan serta kemampuan untuk menguasai diri serta memahami lingkungan secara objektif sehingga pola emosinya stabil dalam menghadapi berbagai permasalahan serta bisa membangun kerjasama dengan orang lain. Disarankan juga agar peningkatan promosi kesehatan menggunakan teknologi media digital perlu untuk tetap dievaluasi atau dimonitor kemajuan dari setiap promosi yang dilakukan serta jumlah masyarakat yang mengakses informasi tersebut. Diharapkan juga agar manajemen bisa menjalankan fungsi manajemen sebaik-baiknya dari masukan, proses, dan keluaran.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kepada dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, masukan, dan dukungan selama proses publikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abram, O. O., J. H. Posumah, N. Palar. (2017). Sistem Pelayanan Kesehatan Puskesmas Akelamo di Kecamatan Sahu Timur Kabupaten Halmahera Barat. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(046).
- Adi, A. S. 2015. Analisa Pengaruh Penggunaan SIMRS dan Teknologi Jaringan Terhadap Efisiensi Kinerja Karyawan di RSUD Jombang Menggunakan Regresi Linier Berganda. Universitas Pesantren Tinggi Darul Ulum, Tesis Fakultas Teknik.
- Anita B., H. Febriawati, Yandrizal. 2019. *Puskesmas Dan Jaminan Kesehatan Nasional*. Yogyakarta: Deepublish. 143 hal
- Aprianto R. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes, Universitas Peradaban.
- Ardiningrum, E. N., R. S. Purwanti., & I. Yustini. 2023. Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Kompetensi Sosial terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pangandaran).
- Astuti, Dewi, D. D. Nuryani, N. Aryastuti. 2021. Evaluasi Program Promosi Kesehatan Rumah Sakit pada Masa Pandemi. *Journal Of Qualitative Health Research & Case Studies Reports* 1.1: 20-29.
- Aziz, L. A., M. Maliah, & S. Puspita. 2022. Pengaruh Sistem Kerja Dan Prosedur Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Pegawai Dinas Kesehatan Empat Lawang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(1), 164-171.
- Azzahra, F., Bagia, I. W., & Kirya, I. K. 2018. Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT Semangat Pagi Indonesia di Bali. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 85-94.
- Chen, R. F., J. L. Hsiao. 2021. Health Professionals' Perspective on Electronical Medical Record Infusion and Individual Performance: Model Development and Questionnaire Survey Study. *JMIR Medical Informatics* 9(11), e321800. 1-2
- Deswanto, V. 2021. *Monograf Kinerja Pengguna Cloud Accounting*. Yogyakarta: Deepublish. 64 hal
- Dewi E. U., H. Rumbo, I K. D. Swarjana, T. Hidayat, A. A. Basri, Siswati, M. Sholihah, A. Adinata, N. B. Rasiman. 2022. *Keperawatan Kesehatan Komunitas*. Makassar: Rizmedia Pustaka Indonesia. 224 hal
- Dinas Kesehatan Kota Tomohon. 2020. *Profil Kesehatan Kota Tomohon Tahun 2019*.
- Dinas Kesehatan Kota Tomohon. 2021. *Profil Kesehatan Kota Tomohon Tahun 2020*.
- Dinas Kesehatan Kota Tomohon. 2022. *Profil Kesehatan Kota Tomohon Tahun 2021*.

- Fabanyo R. A., Y. S. Anggreini. 2022. Teori dan Aplikasi Promosi Kesehatan dalam Lingkup Keperawatan Komunitas. Pekalongan: Penerbit NEM. 241 hal
- Erdita Y. N. 2018. Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompetensi Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada RSUD Kayen Pati). Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kudus. Skripsi Jurusan Syariah & Ekonomi Islam
- Feronika S., E. Erpidawati, & S. N Azwita, S. 2022. Gambaran Kompetensi Tenaga Administrasi Instalasi Rekam Medis Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Adnaan WD Payakumbuh Tahun 2022. Jurnal Ilmiah Kohesi, 6(4), 40-44.
- Hamid, S. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Yogyakarta: Deepublish. 336 hal
- Hamta F., R. S. A. Putri. 2019. Pengaruh kecanggihan teknologi informasi, partisipasi manajemen dan kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi pada kinerja individu karyawan PT. Batamec. MEASUREMENT: Journal of the Accounting Study Program, 13(2), 156-163.
- Hanif A. 2017. Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja Petugas Promosi Kesehatan di Puskesmas Se-Kota Tangerang. Universitas Indonesia. Tesis Pascasarjana. 89 hal
- Harsono, B. Widjanarko, & P. N. Prabamurti. 2018. Pengaruh Tingkat Pengetahuan terhadap Kinerja Tenaga Kontrak Promotor Kesehatan dalam Pelayanan Promosi Kesehatan Puskesmas di Kabupaten Indramayu. Jurnal Kesehatan Indra Husada, 6(1), 14-14
- Hidayat M., B. R. Mahalayati, H. Sadikin, M. F. Kurniawati. 2021. Peran Promosi Kesehatan Dalam Edukasi Tenaga Kesehatan Di Masa Pasca Vaksinasi Covid-19 di Kabupaten Tanah Laut. Jurnal Sains Sosio Humaniora Volume 5 Nomor 1: 339-345
- Ifroh, R. H., Susanti, R., Permana, L., & Noviasy, R. 2019. Peran Petugas Promosi Kesehatan dalam Penggunaan Audiovisual sebagai Media Komunikasi Informasi dan Edukasi. Jurnal Ilmu Kesehatan Vol 7 Nomor 2. Hal: 281-289
- Indrasari, M. 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. Sidoarjo: Indomedia Pustaka. 78 hal
- Jatmika S. E. D, M. Maulana, Kuntoro, & S. Martini. 2019. Buku Ajar Pengembangan media promosi kesehatan. Yogyakarta: K-Media. 270 hal
- Julianti, V. S., A. C. Sjaaf, W. Sulistiadi. 2022. Strategi Implementasi Digital Marketing di Rumah Sakit pada Masa Pandemi COVID-19: Literature Review. Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI), 5(3), 218-223.
- Junerti S., T. A. Azra, H. Sanito, T. B. Z. A Taufiq, & D. Siregar. 2021. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Karakteristik Pekerjaan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu. JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis), 6(2), 131-140.

- Kaswan. 2022. Kompetensi Interpersonal dalam Organisasi. Yogyakarta: Penerbit Andi. 700 hal
- Kurniawan, S. 2020. Berdamai dengan Perubahan Pandemi Covid-19 dalam Tinjauan Sosial, Agama dan Pendidikan. Yogyakarta: Penerbit Turangga, Samudra Biru. 232 hal
- Mahendradhata Y. dkk. 2021. Membangun Inovasi Di Era Pandemi. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 309 hal
- Mananeke, L., S. L. Mandey, Mufidah. 2014. Analisis Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akutansi. 2(2), 1339-1348
- Mulyasari, I. 2019. Pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 190-197.
- Pandiangan, A. P. B. 2019. Penelitian Tindakan Kelas Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Pembelajaran, Profesionalisme Guru Dan Kompetensi Belajar Siswa. Yogyakarta: Deepublish. 96 hal
- Rahayu, S. 2021. Hubungan Stabilitas Emosi dan Efikasi Diri Terhadap Kualitas Hidup Tenaga Kesehatan di Masa Pandemi Covid-19. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Tesis Fakultas Psikologi
- Ratnasari S. L. 2016. Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam. Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call for Paper FEB UMSIDA 2016. 424-434
- Servanda, R. P., & Wibowo, N. M. 2021. Pengaruh Tanggung Jawab Sosial, Pengelolaan Pengetahuan dan Pengelolaan Sistem Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dengan Tata Kelola Perusahaan sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 5(1), 72-88.
- Setyaningsih E., T. Salawati, N. D. Larasaty. 2017. Evaluasi Program Promosi Kesehatan Reproduksi Remaja Melalui Radio (Studi Pada Fourteen FM di SMAN 14 Semarang. Universitas Muhammadiyah Semarang. Fakultas Kesehatan Masyarakat
- Sinaga, O. S., A. Hasibuan, Efendi, E. Priyojadmiko, M. Butarbutar, S. Purba, K. Karwanto, M. Silalahi, A. N. Hidayatulloh, Muliana. 2020. Manajemen Kinerja dalam Organisasi. Medan: Yayasan Kita Menulis. 158 hal
- Spencer L. M. Jr., Spencer S. M. 1993. *Competence at Work. Models for Superior Performance*. Canada: John Wiley & Sons, Inc. 372 hal
- Suparno, P. 2005. Dosen Demokrasi Di Era Reformasi Pendidikan. Jakarta: PT Gramedia. 152 hal

Tamara, T. A., & R. D. Wulandari. 2021. Perbedaan Individu Sebagai Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan Akibat Pandemi Covid-19: Narrative Literature Review. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 17(1), 22-32.

Tiraihati, Z. W. 2017. Analisis promosi kesehatan berdasarkan ottawa charter di RS Onkologi Surabaya. *Jurnal Promkes: The Indonesian Journal of Health Promotion and Health Education*, 5(1), 1-12.