



Determinan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas

Ira Anggun Oktaviana[✉], Bambang Wahyono¹

¹Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Keolahragaan, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima 1 Maret 2020
Disetujui 1 Desember
2020
Dipublikasikan 30
Desember 2020

Keywords:
Performance, Health Worker

DOI:
<https://doi.org/10.15294/higeia.v4iSpecial%204/34587>

Abstrak

Berdasarkan data SDM Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Tegal Triwulan 2 Tahun 2018, jumlah tenaga kesehatan di Puskesmas Kesambi belum sesuai dengan Permenkes Nomor 75 Tahun 2014, karena masih kekurangan 1 dokter gigi, 1 tenaga gizi, dan 1 tenaga kefarmasian, sehingga menimbulkan dampak pada kinerja tenaga kesehatan dan menyebabkan beberapa pelayanan menjadi tidak optimal, namun dalam survei kepuasan terdapat 56,7% pasien merasa puas terhadap pelayanan yang telah mereka terima. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kesambi. Jenis penelitian ini adalah survei analitik dengan rancangan *cross sectional*. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling* yaitu sebanyak 24 orang. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data menggunakan analisis univariat dan bivariat (uji *chi square*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kemampuan ($p=0,014$), motivasi ($p=0,023$), dan kepemimpinan ($p=0,043$) dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kesambi. Saran penelitian ini adalah diharapkan organisasi dapat meningkatkan motivasi dan kemampuan pegawai, agar pegawai dapat memberikan kinerja yang terbaik sehingga dapat memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu.

Abstract

Based on data SDMK Tegal region quarter 2 of 2018, the amount of health workers in Puskesmas Kesambi is not in accordance with the Ministry of Health number 75 of 2014, because it's still lacks 1 dentist, 1 nutritionist, and 1 pharmaceutical, so it has an impact on the performance of health workers and causes some services to be suboptimal, but in the satisfaction survey there is 56,7% patient are satisfied with the service they receive. The purpose of this research was to determine the factors associated with the performance of health workers in the Puskesmas Kesambi. This type of research is an analytic survey with cross sectional design. Sampling technique using total sampling, which is 24 people. The instrument used was a questionnaire. Data analysis uses univariate and bivariate analysis (chi square). The results showed there was a relationship between ability ($p=0,014$), motivation ($p=0,023$), and leadership ($p=0,043$) with the health workers in the Puskesmas Kesambi. The suggestion of this research is expected that the organization can increase employee motivation and ability. So that employees can provide the best performances, so they can provide quality health services.

© 2020 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:
Gedung F5 Lantai 2 FIK Unnes
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
E-mail: oktaviana97@gmail.com

PENDAHULUAN

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Oleh karena itu puskesmas dituntut untuk bisa memberikan pelayanan yang bermutu dan memuaskan bagi pasiennya sesuai dengan standar yang ditetapkan serta dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakatnya (Masitahsari, 2015). Untuk menciptakan pelayanan yang bermutu dan memuaskan pasien, dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan diperlukan sumber daya manusia kesehatan yang mencukupi baik dalam jumlah, jenis, maupun kualitasnya. Selain itu harus terdistribusi secara adil dan merata baik pada fasilitas pelayanan primer, sekunder, maupun tersier.

Ketersediaan sumber daya manusia kesehatan yang tidak mencukupi, baik jumlah, jenis, dan kualitas serta distribusi yang tidak merata, menimbulkan dampak terhadap rendahnya akses masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas (Kemenkes RI, 2016). Selain itu, pelayanan kesehatan yang berkualitas juga tidak bisa terlepas dari kinerja tenaga kesehatan, baik atau buruknya pelayanan yang diberikan kepada pasien akan mempengaruhi tingkat kepuasan pasien (Rahmi, 2013).

Berdasarkan Permenkes RI Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat, dituliskan bahwa jenis tenaga kesehatan yang harus ada di puskesmas minimal terdiri atas dokter, atau dokter layanan primer, dokter gigi, perawat, bidan, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, ahli teknologi laboratorium medik (ATLM)/analisis kesehatan, tenaga gizi, dan tenaga kefarmasian (Kemenkes RI, 2014).

Standar ketenagaan di puskesmas dikategorikan berdasarkan jenis puskesmas dan kawasan atau wilayah puskesmas. Standar ketenagaan yang berada di puskesmas rawat inap pada kawasan pedesaan memiliki total jumlah minimal tenaga kesehatan sebanyak 24

orang, yang terdiri dari 2 dokter umum, 1 dokter gigi, 8 perawat, 7 bidan, 1 tenaga kesehatan masyarakat, 1 tenaga kesehatan lingkungan, 1 ahli teknologi laboratorium medik, 1 tenaga gizi, 1 tenaga kefarmasian (Kemenkes RI, 2014).

Puskesmas Kesambi merupakan salah satu puskesmas di Kabupaten Tegal yang menyelenggarakan pelayanan rawat jalan dan rawat inap, selain itu Puskesmas Kesambi juga menyelenggarakan pelayanan pengobatan umum, pengobatan gigi, kesehatan anak, laboratorium, farmasi, kesehatan ibu dan KB, konsultasi gizi dan sanitasi, serta imunisasi. Jumlah penduduk yang ada di wilayah kerja Puskesmas Kesambi sebanyak 39.783 penduduk. Rata-rata jumlah kunjungan pasien di Puskesmas Kesambi mengalami peningkatan, pada tahun 2018 sebanyak 2534 pasien menjadi 3138 pasien pada tahun 2019 sampai dengan Bulan April.

Berdasarkan data SDM Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Tegal Triwulan 2 Tahun 2018, Puskesmas Kesambi merupakan puskesmas dengan jumlah tenaga kesehatan paling sedikit diantara puskesmas lainnya di Kabupaten Tegal. Puskesmas Kesambi memiliki tenaga kesehatan sebanyak 24 orang (belum termasuk bidan desa), yaitu yang terdiri dari 2 dokter umum, 8 bidan, 10 perawat, 1 tenaga kesehatan masyarakat, 1 tenaga gizi, 1 tenaga kesehatan lingkungan dan 1 ahli teknologi laboratorium medik (Dinkes Kabupaten Tegal, 2017).

Jumlah tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas Kesambi masih belum memenuhi standar minimal tenaga kesehatan di Puskesmas yang sesuai dengan Permenkes Nomor 75 Tahun 2014, karena masih kekurangan 1 dokter gigi, 1 tenaga gizi, dan 1 tenaga kefarmasian, sehingga menimbulkan dampak pada kinerja tenaga kesehatan dan menyebabkan beberapa pelayanan menjadi tidak optimal, seperti pada pelayanan pengobatan gigi yang menjadi terbatas, karena hanya ada perawat gigi yang bertugas di pelayanan tersebut, untuk pengobatan yang membutuhkan tindakan dari dokter harus dirujuk ke rumah sakit.

Dampak yang ditimbulkan pada pelayanan gizi adalah volume pekerjaan tenaga gizi menjadi bertambah banyak karena hanya ada 1 tenaga gizi yang harus menjalankan 19 program yang dilaksanakan di luar gedung, sedangkan di puskesmas mereka tetap harus melakukan pelayanan. Sedangkan di bagian farmasi pelayanannya menjadi tidak efektif karena terkadang pelayanan farmasi dibantu oleh perawat atau bidan yang sebenarnya bukan tugas mereka untuk melakukan pelayanan di farmasi sehingga berisiko terjadi kesalahan dalam pemberian obat kepada pasien. Namun berdasarkan hasil survei kepuasan terdapat 56,7% pasien merasa puas terhadap pelayanan yang telah mereka terima. Kepuasan pasien tidak bisa terlepas dari kinerja tenaga kesehatan, karena kinerja tenaga kesehatan sangat penting dalam memberikan pelayanan kesehatan di puskesmas.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Widodo, 2015). Menurut Mangkunegara terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan motivasi (Robbins, 2001). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2014) menunjukkan bahwa motivasi mempunyai nilai positif dengan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di puskesmas, hal ini berarti motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai, dan berdasarkan hasil penelitian Subagyo (2013) menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara kemampuan dengan kinerja pegawai di puskesmas, hal ini berarti semakin baik kemampuan kinerja maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan, dalam penelitian Djestawana (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Handayani (2018) bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja tenaga kesehatan. Hal yang membedakan penelitian ini

dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel kepemimpinan peneliti menambahkan gaya kepemimpinan untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan di Puskesmas Kesambi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kesambi.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat survei analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini dilaksanakan pada Bulan Agustus 2019 di Puskesmas Kesambi. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat, variabel bebas dalam penelitian ini meliputi kemampuan, motivasi, dan kepemimpinan, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja tenaga kesehatan.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas Kesambi sebanyak 24 orang berdasarkan data jumlah SDM Kesehatan Puskesmas Kabupaten Tegal triwulan 2 tahun 2018. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling* yaitu sebanyak 24 orang.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, sumber data pada penelitian ini terdiri dari sumber data primer yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh responden, dan sumber data sekunder berupa data jumlah SDM Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Tegal triwulan 2 Tahun 2018. Prosedur Penelitian terdiri dari tiga tahap yaitu tahap persiapan penelitian, pelaksanaan, serta paska penelitian.

Tahap persiapan yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu: a) mempersiapkan lembar kuesioner yang berisi pertanyaan tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja puskesmas; b) membentuk tim kerja untuk proses pengumpulan data dan menjelaskan secara rinci prosedur penelitian yang akan dilaksanakan kepada anggota tim; c) mempersiapkan perlengkapan yang dibutuhkan seperti alat tulis, dokumentasi, dsb.

Tahap pelaksanaan meliputi: a) menetapkan subjek penelitian dan pembagian tugas kepada tim penelitian; b) peneliti mewawancarai serta mengamati sasaran pengamatan sesuai dengan lembar kuesioner yang sudah disusun; c) peneliti mengambil dokumentasi proses penelitian dan variabel yang diteliti.

Tahap paska penelitian meliputi: a) peneliti melakukan pengolahan dan analisis data berdasarkan seluruh informasi yang telah dikumpulkan; b) menyusun hasil penelitian. Teknik Pengolahan data dengan tahapan sebagai berikut: 1) Pemeriksaan data (*Editing*); 2) Pemberian kode (*Koding*); 3) Tabulasi (*Tabulating*); 4) Pembersihan data (*Cleaning*).

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis univariat bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian yaitu karakteristik responden. Variabel kemampuan, motivasi, kepemimpinan dan kinerja tenaga kesehatan dianalisis menggunakan analisis bivariat, yang bertujuan untuk menganalisis dua variabel yang diduga berhubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, yaitu hubungan antara kemampuan, motivasi, dan kepemimpinan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kesambi.

Jenis hipotesis dalam penelitian ini adalah asosiasi dengan skala variabel kategorik dan jenis tabel 2x2, karena variabel bebas terdiri

dari dua kategori dan variabel terikat terdiri dari dua kategori. Maka untuk membuktikan kebenaran hipotesis uji yang digunakan adalah Uji *Chi-Square* tabel 2x2. Bila tidak memenuhi syarat Uji *Chi-Square* maka digunakan uji alternatifnya yaitu Uji *Fisher*. Untuk hasil uji dinyatakan memiliki hubungan jika nilai *p-value* < 0,05 yaitu H_a diterima, dan dinyatakan tidak berhubungan jika nilai *p-value* > 0,05 yaitu H_0 ditolak. Nilai *Confidence Interval* (CI) = 95% dengan tingkat kesalahan 5 ($\alpha = 0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian berdasarkan karakteristik responden di Puskesmas Kesambi menunjukkan bahwa dari 24 responden dari segi umur mayoritas responden memiliki umur 20-30 tahun sebanyak 8 responden (33,3%), umur 31-40 tahun sebanyak 7 responden (29,2%), umur 41-50 tahun sebanyak 6 responden (25%), dan yang paling sedikit responden yang memiliki umur 51-60 tahun sebanyak 3 responden (12,5%). Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 14 responden (58,3%), sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki hanya 10 responden (41,7%). Tingkat pendidikan responden mayoritas D3 yaitu sebanyak 11 responden (45,8%), SMA sebanyak 1 responden (4,2%), D4 sebanyak 2 responden (8,3%), S1 sebanyak 8 responden (33,3%), dan profesi sebanyak 2 responden (8,3%) (Tabel 1).

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden di Puskesmas Kesambi

Karakteristik Responden	n	%
Umur (Tahun)		
20-30	8	33,3
31-40	7	29,2
41-50	6	25
51-60	3	12,5
Jenis Kelamin		
Laki-laki	14	58,3
Perempuan	10	41,7
Tingkat Pendidikan		
SMA	1	4,2
D3	11	45,8
D4	2	8,3
S1	8	33,3
Profesi	2	8,3

Sumber: Data Primer, 2019

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Tenaga Kesehatan

Jenis Tenaga Kesehatan	Frekuensi	
	N	%
Dokter	2	8,3
Perawat	10	41,7
Bidan	8	33,3
Kesmas	1	4,2
Kesling	1	4,2
Gizi	1	4,2
ATLM	1	4,2
Total	24	100

Sumber: Data Sekunder, 2018

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis tenaga kesehatan yang paling banyak adalah perawat sebanyak 10 responden (41,7%), dokter sebanyak 2 responden (8,3%), bidan sebanyak 8 responden (33,3%), dan tenaga kesehatan yang paling sedikit adalah kesmas, kesling, gizi, dan ATLM sebanyak 1 responden (4,2%) (Tabel 2).

Hasil penelitian berdasarkan analisis univariat untuk variabel kemampuan menunjukkan bahwa dari 24 responden yang memiliki kemampuan baik sebanyak 12 responden (50%), sedangkan yang memiliki kemampuan kurang baik sebanyak 12 responden (50%). Kurang baiknya kemampuan tenaga kesehatan dikarenakan tenaga kesehatan dalam menyelesaikan pekerjaan kurang tepat waktu dan tenaga kesehatan kurang mampu dalam menyampaikan ide-ide terkait pekerjaan.

Menurut Robbins (2001) kemampuan adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2011), secara psikologis kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*), artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

Tenaga kesehatan yang memiliki motivasi baik sebanyak 7 responden (29,2%), sedangkan yang memiliki motivasi kurang baik sebanyak

17 responden (70,8%). Hasibuan (2007) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan motivasi kerja menurut Flippo dalam Suhendra (2006) adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi akan tercapai.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tenaga kesehatan kurang baik, hal ini disebabkan karena kurang terjalannya hubungan yang harmonis antar pegawai dengan pimpinan di tempat kerja, organisasi kurang melakukan pengembangan karier bagi pegawainya, padahal pengembangan karir tenaga kesehatan sangat berpengaruh pada kinerja sebagaimana yang dikemukakan dalam penelitian Djestawana (2012) yang mengatakan kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor kepuasan kerja, kepemimpinan dan pengembangan karir. Selain itu kurang baiknya motivasi tenaga kesehatan juga disebabkan karena tenaga kesehatan kurang memperoleh fasilitas yang sesuai dengan pekerjaannya, menurut tenaga kesehatan tunjangan yang diberikan kurang sesuai dengan jabatan mereka, dan tunjangan yang diberikan kurang membuat pegawai lebih semangat bekerja.

Tenaga kesehatan yang menilai kepemimpinan baik sebanyak 11 responden

(54,2%), sedangkan yang menilai kepemimpinan kurang baik sebanyak 13 responden (45,8%). Hal yang menyebabkan tenaga kesehatan menilai kepemimpinan di puskesmas kurang baik, adalah karena pegawai merasa pemimpin kurang mengapresiasi ide-ide bawahan, pimpinan kurang memberikan kebebasan pada bawahan dalam berpendapat, pemimpin tidak memberikan penghargaan bagi pegawai yang pencapaian hasil kerjanya sesuai dengan harapan, serta pemimpin kurang menerima kritikan, saran, dan pendapat lain dari bawahan.

Menurut Hasibuan (2007), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2006) menjelaskan bahwa kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Handayani (2018) menyatakan bahwa kurang baiknya kepemimpinan dalam peningkatan kinerja dapat menyebabkan kurang nyamannya karyawan dalam bekerja serta dapat menghambat peningkatan dalam pemberian kualitas pelayanan kepada pasien.

Tenaga kesehatan yang memiliki kinerja baik sebanyak 11 responden (54,2%), sedangkan yang memiliki kinerja kurang baik sebanyak 13 responden (45,8%) (Tabel 3). Menurut Mangkunegara dalam Widodo (2015) bahwa

istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016) menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Berdasarkan hasil penelitian kinerja tenaga kesehatan kurang baik, hal ini dikarenakan oleh tenaga kesehatan dalam menyelesaikan tugasnya kurang sesuai dengan target yang telah ditentukan, volume pekerjaan tenaga kesehatan kurang sesuai dengan beban kerja yang telah ditentukan oleh puskesmas, serta tenaga kesehatan dalam menyelesaikan tugas kurang sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Hal tersebut dikarenakan adanya kegiatan atau tugas tambahan yang melebihi kemampuan seorang tenaga kesehatan. Keterbatasan tenaga kesehatan di Puskesmas Kesambi khususnya pada beberapa bagian tertentu menjadi salah satu fokus perhatian pimpinan untuk mencari solusi atau jalan keluar. Salah satu solusi yang ditawarkan adalah dengan acara memperlakukan tenaga kesehatan dari bagian lain untuk menyelesaikan beberapa pekerjaan tersebut, sehingga beberapa orang memiliki beban kerja yang berlebih walaupun pada

Tabel 3. Distribusi Berdasarkan Variabel Penelitian di Puskesmas Kesambi

Variabel Penelitian	n	%
Kemampuan		
Baik	12	50
Kurang baik	12	50
Motivasi		
Baik	7	29,2
Kurang baik	17	70,8
Kepemimpinan		
Baik	11	54,2
Kurang baik	13	45,8
Kinerja		
Baik	11	45,8
Kurang baik	13	54,2

Sumber: Data Primer, 2019

akhirnya semua tenaga kesehatan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan target yang telah ditentukan dengan mengedepankan aspek kerjasama. (Tabel 3).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai gaya kepemimpinan yang diterapkan di Puskesmas Kesambi adalah gaya kepemimpinan demokratis dengan skor rata-rata 3,95. Sedangkan gaya kepemimpinan otoriter mendapatkan skor rata-rata 2,83, dan gaya kepemimpinan bebas mendapatkan skor rata-rata 3,27. Gaya kepemimpinan demokratis menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan (Robbins, 2002).

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin pada suatu organisasi mampu mempengaruhi hasil kinerja suatu organisasi. Untuk melihat bagaimana seorang pemimpin mampu melaksanakan manajemen sumber daya dengan baik adalah dari gaya kepemimpinan yang ditonjolkan (Guninda, 2016). Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau acara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2003) (Tabel 4).

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh *p value* sebesar 0,014 ($p < 0,05$), hal ini berarti bahwa ada hubungan antara kemampuan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas

Kesambi. Tenaga kesehatan dengan kemampuan kurang baik lebih berisiko 3,3 kali mempunyai kinerja kurang baik dibandingkan tenaga kesehatan dengan kemampuan baik. Kemampuan kerja merupakan kemampuan pengetahuan dan penguasaan tenaga kesehatan atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan. Dengan adanya kemampuan kerja tenaga kesehatan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu maupun target yang telah ditentukan dalam program kerja (Suparman, 2012).

Kemampuan kerja memiliki kaitan erat dengan kinerja tenaga kesehatan karena kemampuan tenaga kesehatan merupakan faktor yang penting guna mendukung pencapaian hasil pekerjaan. Penilaian kemampuan kerja sangat penting bagi suatu organisasi karena dengan penilaian kemampuan tersebut suatu organisasi dapat melihat sampai sejauh mana faktor manusia dapat menunjang tujuan organisasi. Penilaian terhadap kemampuan dapat memotivasi pegawai agar terdorong untuk bekerja lebih baik (Suparman, 2012).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan tenaga kesehatan kurang baik, namun mayoritas tenaga kesehatan di Puskesmas Kesambi masih berada pada usia dewasa serta memiliki tingkat pendidikan yang sesuai dengan standar minimal untuk menjadi tenaga kesehatan yaitu tingkat pendidikan diploma. Usia yang masih dewasa sangat memungkinkan tenaga kesehatan dapat bekerja maksimal karena masih memiliki kemampuan fisik dan stamina untuk menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya serta dengan tingkat pendidikan yang minimal diploma menjadi salah satu modal bagi tenaga kesehatan untuk mudah memahami dan mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya (Wirawan, 2009). Hal ini sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa

Tabel 4. Distribusi Skor Gaya Kepemimpinan

No	Keterangan	Skor Rata-rata
1	Gaya Kepemimpinan Otoriter	2,83
2	Gaya Kepemimpinan Demokratis	3,95
3	Gaya Kepemimpinan Bebas	3,27

Sumber: Data Primer, 2019

kapasitas individu dalam menyelesaikan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan, kemampuan menyeluruh seorang karyawan meliputi kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual dibutuhkan untuk menunjukkan aktivitas-aktivitas mental. Kemampuan fisik diperlukan untuk melakukan tugas yang menuntut stamina koordinasi tubuh atau keseimbangan, kekuatan, kecepatan, dan kelenturan atau fleksibilitas tubuh (Wirawan, 2009).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suparman yang menyatakan bahwa ada hubungan kemampuan kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Salo Kabupaten Pinrang. Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ilham yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan dengan kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung teori dari Keith Davis (1989) dalam Rahmatika (2014) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang berhubungan dengan tinggi rendahnya kinerja adalah faktor kemampuan (ability). Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Hasil penelitian ini juga mendukung teori dari Robbins (1998) dalam Farlen (2011) yang menyatakan bahwa tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri, dimana semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang karyawan, maka kinerja karyawan di dalam perusahaan akan tinggi pula. Dengan demikian faktor kemampuan yang rendah akan berdampak negatif pada kinerja pegawai.

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja tenaga kesehatan dapat menentukan kinerjanya. Dengan demikian semakin tinggi kemampuan kerja tenaga

kesehatan di Puskesmas Kesambi yang terdiri dari indikator kemampuan intelektual, kognitif, emosional, dan fisik dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin tinggi juga kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan *p value* 0,023 ($p < 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kesambi. Tenaga Kesehatan dengan motivasi kurang baik lebih berisiko 4,9 kali mempunyai kinerja kurang baik dibandingkan tenaga kesehatan dengan motivasi baik.

Tenaga kesehatan di Puskesmas Kesambi memiliki motivasi yang kurang baik, hal yang menjadi pemicu kurang baiknya motivasi tenaga kesehatan di Puskesmas Kesambi karena kurangnya sarana dan prasarana yang dapat mendukung aktivitas pekerjaan mereka, seperti printer, laptop, kamera, alat tulis kantor, sehingga para tenaga kesehatan menjadi kurang maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu tidak adanya perhatian dari atasan untuk memberikan penghargaan kepada bawahannya.

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seorang pegawai yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku (Usman, 2016). Salah satu yang menjadi pemicu tingginya motivasi tenaga kesehatan di puskesmas karena adanya perhatian dari atasan untuk memberikan penghargaan baik berupa jasa maupun dalam bentuk rekreasi. Perhatian dari pemimpin sangat berdampak positif pada semangat dan motivasi kerja tenaga kesehatan sehingga mereka mampu bekerja secara maksimal dan dapat memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan memberikan kepuasan pada pasien.

Pelayanan yang bermutu dapat terwujud apabila tenaga kesehatan memiliki kinerja yang baik, dan kinerja yang baik dapat terwujud apabila didukung oleh motivasi yang tinggi baik motivasi internal maupun eksternal. Hal ini sesuai dengan pendapat yang mengatakan bahwa salah satu yang menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi (Usman, 2016).

Keberadaan motivasi dalam suatu organisasi dipandang sebagai suatu unsur yang dapat menyebabkan kinerja menjadi lebih baik atau sebaliknya, atau sebagai aspek yang diperlukan oleh organisasi karena merupakan konsep sentral untuk meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi. Dengan demikian, keberadaan motivasi dalam kaitannya dengan kinerja dalam suatu organisasi menunjukkan bahwa suatu pekerjaan yang tidak dilandasi oleh motivasi yang baik, dengan sendirinya tidak akan mencapai kinerja yang yang diharapkan oleh organisasi. Oleh sebab itu, keberadaan motivasi senantiasa menjadi salah satu aspek penting yang terus ditumbuh kembangkan, baik oleh individu pegawai maupun oleh pimpinan dalam suatu organisasi secara berkesinambungan, dengan berbagai cara agar tercipta suatu motivasi yang baik dalam rangka mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan (Nawawi, 2012).

Sedangkan menurut Rivai (2004) semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suparman yang menyatakan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Salo Kabupaten Pinrang (Suparman, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh *p value* 0,043 ($p < 0,05$) yang berarti bahwa ada hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kesambi, dimana semakin baik kepemimpinan semakin baik pula kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kesambi. Tenaga kesehatan yang menilai kepemimpinan kurang baik lebih berisiko 2,8 kali mempunyai kinerja kurang baik dibandingkan tenaga kesehatan yang menilai kepemimpinan baik.

Dalam suatu organisasi agar tujuan dapat tercapai maka kepemimpinan sangatlah penting. Dengan adanya komunikasi, pemberian motivasi, pengambilan keputusan dan kekuasaan yang positif pada kepemimpinan, maka tujuan suatu organisasi akan tercapai (Muslim, 2016). Penelitian yang dilakukan di Puskesmas Kesambi dapat dilihat bahwa kepemimpinan berhubungan dengan kinerja yang artinya dalam mencapai kinerja atau tujuan dari suatu organisasi pastinya harus memiliki kepemimpinan yang dimana pemimpin harus mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut sehingga dapat tercipta suatu hasil kinerja yang baik dan memiliki standar yang baik pula (Lumantow, Mandagi, & Rumayar, 2017). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Djestawana (2012) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (Tabel 5).

Tabel 5. Hubungan Kemampuan, Motivasi, dan Kepemimpinan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kesambi

Variabel	Kinerja				Total		RP (95% CI)	Hasil Uji Statistik
	Kurang Baik		Baik		n	%		
	n	%	n	%				
Kemampuan								
Kurang baik	10	83,3	2	16,7	12	100	3,3 (1,2-9,2)	$p = 0,014$
Baik	3	25	9	75	12	100		
Motivasi								
Kurang baik	12	70,6	5	29,4	17	100	4,9 (0,79-31,2)	$p = 0,023$
Baik	1	14,3	6	85,7	7	100		
Kepemimpinan								
Kurang baik	10	76,9	3	23,1	13	100	2,8 (1,03-7,74)	$p = 0,043$
Baik	3	27,3	8	72,7	11	100		

Sumber: Data Primer, 2019

PENUTUP

Berdasarkan penelitian tentang faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan (studi kasus pada Puskesmas Kesambi Kabupaten Tegal) diperoleh kesimpulan terdapat hubungan antara faktor kemampuan (p value = 0,014), faktor motivasi (p value = 0,023), dan faktor kepemimpinan (p value = 0,043) dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kesambi Kabupaten Tegal. Dan gaya kepemimpinan yang diterapkan di Puskesmas Kesambi adalah gaya kepemimpinan demokratis.

Saran bagi Puskesmas Kesambi adalah diharapkan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai lebih menitikberatkan pada motivasi dan kemampuan pegawai, agar pegawai tersebut senantiasa bekerja secara maksimal dan memberikan kinerja yang terbaik untuk dapat memberikan pelayanan yang bermutu dan memuaskan bagi pasien.

Bagi pemimpin diharapkan dapat meningkatkan kepemimpinan yang dimiliki guna mencapai tujuan kinerja yang ada agar tercipta kinerja yang baik dan efektif bagi semua pihak yang ada serta diharapkan dapat menciptakan hubungan yang harmonis antara pimpinan dan pegawai, seperti memperhatikan pegawainya dengan memberikan dorongan motivasi, mengapresiasi ide-ide pegawainya, selalu menerima kritik, saran atau pendapat dari pegawainya, sehingga komunikasi antara pimpinan dengan pegawai dapat terjalin dengan baik di dalam organisasi.

Bagi pemerintah baik dinas kesehatan maupun pemerintah daerah diharapkan mengupayakan penambahan sumber daya manusia kesehatan kepada puskesmas, serta pemenuhan dan pemerataan sumber daya manusia kesehatan di Puskesmas yang ada di Kabupaten Tegal, sehingga hasil kinerja puskesmas mampu sesuai dengan target yang ditetapkan oleh pemerintah. Serta bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu meneliti dan menggali secara mendalam faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja tenaga

kesehatan di puskesmas bukan hanya menggunakan instrumen kuesioner tetapi juga dengan menggunakan teknik wawancara sehingga informasi yang didapatkan lebih mendetail.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Dinkes Kabupaten Tegal. (2017). *Profil Kesehatan Kabupaten Tegal Tahun 2017*. Tegal: Dinkes Kabupaten Tegal.
- Farlen, F. (2011). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Unite Tractors, Tbk Samarinda)*. Yogyakarta: Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" .
- Guninda, F. A. (2016). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Puskesmas Karangdoro Kota Semarang*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Nawawi, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Djestawana, I. G. G. (2012). *Jenjang Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Puskesmas The Influence of Organizational Development , Leadership , and Career Path towards Employee Satisfaction and Performance of Puskesmas Workers. Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional, 6(6), 261–266.*
- Rahmatika, I. (2014). *Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Kemenkes RI. (2014). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: Kemenkes RI.
- Kemenkes RI. (2016). *Rencana Aksi Kegiatan Pusat Perencanaan dan Pendayagunaan SDM Kesehatan 2015-2019*. Jakarta: Kemenkes RI.
- Damayanti, K. (2014). *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Kecamatan Ponggok Kabupaten Blitar. Jurnal Kompilek, 6(1).*
- Lumantow, Y., Mandagi, C. K. F., & Rumayar, A. A. (2017). *Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kawangkoan. Media Kesehatan, 9(3).*

- Hasibuan, M. (2007). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Masitahsari, U. (2015). *Analisis Kinerja Pegawai di Puskesmas Jongaya Makasar*. Makasar: Universitas Hasanudin.
- Nawawi, M. (2012). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Tenaga Kesehatan terhadap Kinerja Pusat Kesehatan Masyarakat. *MIMBAR*, 28(1), 93–102.
- Muslim. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Toboali Bangka Selatan*. Bangka Belitung: Universitas Bangka Belitung.
- Handayani, S., Fannya, P., Nazofah, P. (2018). Faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di rawat inap rsud batusangkar. *Jurnal Endurance*, 3(3), 440–448.
- Robbins, S.P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi Penerjemah Hadyana Pujaatmaka dkk*. Jakarta: Prehallindo.
- Robbins, S.P., Coulter, M. (2002). *Manajemen*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Suhendra, M. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: UIN Jakarta Press.
- Suparman. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Salo Kabupaten Pinrang*. Makasar: Universitas Muhammadiyah Parepare.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rahmi, T. (2013). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Fatima Kabupaten Tana Toraja. *Jurnal Manusia Dan Kesehatan*, 1(3), 11–21.
- Usman. (2016). Analisis Kinerja Tenaga Kesehatan pada Puskesmas Lapadde Kota Parepare. *Jurnal MKMI*, 12(1), 21–28.
- Veithzal Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Subagyo, W., Mukhadiono. (2013). Analisis Pengaruh Kemampuan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas II Kembaran Kabupaten Banyumas. *Jurnal Keperawatan Mersi*, 4(2), 7–10.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.