



Analisis kinerja petugas puskesmas Baumata dan Naibonat terhadap pencapaian standar pelayanan minimal kesehatan di kabupaten Kupang

ADRIANA M. O. KIKHAU^{1*}, SERLIE K. A. LITTIK¹, NORCE CH. BEREK¹, MUNTASIR¹,
MARYLIN S. JUNIAS¹

¹ Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Program Pascasarjana, Universitas Nusa Cendana;

*Korespondensi: marianuslino@gmail.com

Tanggal Diterima: 12 Mei 2023

Tanggal Terbit: 31 Januari 2024

ABSTRACT

Performance is the level of achievement of the implementation of an activity, program, or policy within an organization. The SPM reports of Baumata and Naiboant Community Health Centers (Puskesmas) indicate that there was no significant improvement in the years 2020 and 2021. The achievement trend displayed fluctuation. The insignificant improvement is also reflected in several indicators showing a decline. This study aims to analyze the impact of the performance of Community Health Center staff on the achievement of Health Sector SPM in Kupang District. The method used in this research is quantitative research with a cross-sectional approach, with the population in this study being all staff of Baumata and Naibonat Community Health Centers, totaling 75 people. The sampling technique used in this study is saturated sampling, where all populations are used as samples. Data were analyzed using Multiple Logistic Regression test, indicating that work motivation, organizational support, and competence variables have a significant relationship with the performance of staff at Baumata and Naibonat Community Health Centers with sig. p values of 0.03, 0.01, and 0.000 ($p < 0.05$), respectively. Therefore, work motivation, organizational support, and staff competence need to be improved for better service in achieving the designated SPM targets.

KEYWORDS: performance; SPM

ABSTRAK

Kinerja adalah tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program ataupun kebijakan dalam suatu organisasi. Laporan SPM Puskesmas Baumata dan Naiboant diketahui bahwa pada tahun 2020 dan 2021 tidak mengalami peningkatan yang signifikan. Trend pencapaian yang ditunjukkan mengalami fluktuatif. Peningkatan yang tidak signifikan tersebut ditunjukkan pula pada beberapa indikator yang mengalami penurunan. Penelitian ini bertujuan menganalisis dampak kinerja petugas Puskesmas terhadap pencapaian SPM Bidang Kesehatan di Kabupaten Kupang. Metode dalam penelitian yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional dengan populasi dalam penelitian ini yaitu semua petugas Puskesmas Baumata dan Puskesmas Naibonat berjumlah 75 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh dimana penentuan semua populasi digunakan sebagai sampel. Data dianalisis dengan menggunakan uji Regresi Logistic Berganda, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, dukungan organisasi dan kompetensi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja petugas di Puskesmas Baumata dan Puskesmas Naibonat dengan nilai sig. $p = 0,03$, $p = 0,01$, dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Sehingga perlu dibenahi motivasi kerja, dukungan organisasi dan kompetensi petugas untuk pelayanan yang lebih baik dalam mencapai target SPM yang ditetapkan.

KATA KUNCI: kinerja; SPM

Cite This Article:

Kikhau, A. M. O., Littik, S. K. A., Berek, N. C., Muntasir, & Junias, M. S. (2024). Analisis kinerja petugas puskesmas Baumata dan Naibonat terhadap pencapaian standar pelayanan minimal kesehatan di kabupaten Kupang. Public Health Risk Assessment Journal, 1(2), 84-94. <https://doi.org/10.61511/phraj.v1i2.2024.67>

Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



1. Pendahuluan

Kinerja organisasi merupakan akumulasi dari kinerja kelompok atau individu dalam organisasi tersebut, apabila kinerja individu baik akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja kelompok dan berpengaruh baik terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini berarti kinerja pegawai sangat penting dan menentukan keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi. Karena itu, upaya meningkatkan kinerja organisasi harus dimulai dari upaya meningkatkan kinerja setiap individu dan kelompok atau seksi dalam organisasi tersebut.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Kasmir (2016), berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah : kompetensi, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Simanjuntak (2011) menyatakan bahwa kinerja karyawan dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh 3 faktor, yaitu kompetensi, dukungan organisasi dan dukungan manajemen. Dalam penelitian ini, faktor yang diteliti adalah motivasi kerja, dukungan organisasi, dukungan manajemen dan kompetensi.

Kinerja kepala daerah dan/atau wakil kepala daerah yang tidak mencapai target dan tidak melaksanakan program strategis nasional dikenai sanksi administratif berupa teguran tertulis oleh Menteri untuk gubernur dan/atau wakil gubernur serta oleh gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat untuk bupati dan/atau wakil bupati atau wali kota dan/atau wakil wali kota dalam hal teguran tertulis disampaikan dua kali berturut-turut dan tetap tidak dilaksanakan, kepala daerah dan/atau wakil kepala daerah diberhentikan sementara selama 3 (tiga) bulan yang tertuang dalam UU Nomor 23 tahun 2014 Pasal 68. Sedangkan Pasal 18 disebutkan juga bahwa penyelenggara pemerintahan wajib yang berkaitan berkaitan dengan pelayanan dasar berpedoman pada standar pelayanan minimal yang ditetapkan oleh pemerintah pusat. Kebijakan mengenai SPM mengalami perubahan dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal, sebagai pelaksanaan ketentuan Pasal 18 ayat (3) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Dengan kebijakan ini Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan mengalami perubahan yang cukup mendasar dari Standard Pelayanan Minimal sebelumnya sebagaimana ditetapkan dengan Permenkes Nomor 43 Tahun 2016 tentang Standar SPM.

Puskesmas adalah unit pelaksana teknis (UPT) dari Dinas Kesehatan Kabupaten yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di satu atau sebagian wilayah Kecamatan. Sebagai organisasi publik, Puskesmas diharapkan mampu memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu kepada masyarakat. Maka dari itu perlunya memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Pengisian data indikator kinerja Standard Pelayanan Minimal untuk mengukur kinerja pelayanan kesehatan yang dilakukan oleh Puskesmas, agar Puskesmas mampu untuk melakukan pembangunan kesehatan di wilayahnya dan memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah kerjanya. Standar Pelayanan Minimal ini bertujuan untuk mengontrol puskesmas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, dalam pelaksanaannya Pemerintah Kabupaten mempunyai tugas untuk memberikan arahan tentang data indikator dan menentukan target setiap indikator.

Standar Pelayanan Minimal merupakan suatu standar dengan batas-batas tertentu untuk mengukur kinerja penyelenggaraan kewenangan wajib daerah yang berkaitan dengan pelayanan dasar kepada masyarakat yang mencakup jenis pelayanan, indikator dan nilai (*benchmark*). Standar Pelayanan Minimal diselenggarakan oleh pemerintah daerah untuk mengukur kinerja Puskesmas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pada SPM yang lalu pencapaian target-target SPM lebih merupakan kinerja program kesehatan, maka pada SPM yang sekarang pencapaian target-target tersebut lebih diarahkan kepada kinerja Pemerintah Daerah, menjadi penilaian kinerja daerah dalam memberikan pelayanan dasar kepada Warga Negara. Selanjutnya sebagai bahan

pemerintah pusat dalam perumusan kebijakan nasional, pemberian insentif, disinsentif dan sanksi administrasi kepala daerah.

Dalam rangka penerapan SPM Bidang Kesehatan disusun Standar Teknis Penerapan SPM yang menjelaskan langkah operasional pencapaian SPM Bidang Kesehatan di tingkat Provinsi/Kabupaten/Kota sebagai acuan bagi pemerintah daerah dengan memperhatikan potensi dan kemampuan daerah. dengan memperhatikan potensi dan kemampuan daerah. Standar Pelayanan Minimal bidang kesehatan adalah merupakan ketentuan mengenai jenis dan mutu pelayanan dasar minimal bidang kesehatan yang merupakan urusan pemerintahan wajib yang berhak diperoleh setiap warga negara. Standard Pelayanan Minimal juga akan berfungsi sebagai instrumen untuk memperkuat pelaksanaan *Performance Based Budgeting*.

Implementasi SPM juga menjadi sangat strategis dalam kaitannya dengan pelaksanaan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN). Implementasi SPM akan memperkuat sisi promotif-preventif sehingga diharapkan akan berimpact pada penurunan jumlah kasus kuratif yang harus ditanggung oleh JKN.

Standar Teknis SPM bidang kesehatan adalah ketentuan standar jumlah dan kualitas barang dan/atau jasa, personal/sumber daya manusia kesehatan dan petunjuk teknis atau tata cara pemenuhan standar dari masing-masing jenis dan mutu pelayanan dasar SPM Bidang Kesehatan. Jenis Pelayanan dasar SPM Bidang Kesehatan adalah jenis pelayanan dalam rangka penyediaan barang dan/atau jasa kebutuhan dasar minimal kesehatan yang berhak diperoleh setiap warga Negara.

Laporan SPM Bidang Kesehatan Kabupaten Kupang pada Tahun 2020 dan 2021, menjelaskan bahwa Capaian 12 Indikator SPM masih dibawah target, dimana semua capaian indikator SPM di semua puskesmas di wilayah kabupaten kupang belum mencapai Target 100% (Lampiran 1).

Pencapaian indikator SPM dinas kesehatan kabupaten kupang tahun 2020 dan 2021, terdapat beberapa indikator yang selama dua tahun berturut – turut mengalami penurunan drastis yaitu : indikator pelayanan kesehatan ibu hamil, pelayanan kesehatan ibu bersalin, pelayanan kesehatan bayi baru lahir, pelayanan kesehatan balita , pelayanan kesehatan pada usia pendidikan dasar, pelayanan, kesehatan usia produktif, pelayanan kesehatan penderita hipoertensi, pelayanan kesehatan penderita diabetes melitus, pelayanan kesehatan orang dengan gangguan jiwa berat, pelayanan kesehatan orang terduga tuberculosis, dan pelayanan kesehatan orang dengan resiko terinfeksi virus yang melemahkan daya tahan tubuh manusia HIV.

Prinsip-prinsip SPM adalah menjamin akses dan kualitas pelayanan dasar kepada masyarakat, diperlakukan untuk seluruh daerah kabupaten dan kota, merupakan indikator kinerja bersifat dinamis dan ditetapkan dalam rangka penyelenggaraan pelayanan dasar pada kewenangan kewajiban untuk peningkatan kinerja puskesmas. Dari 26 Puskesmas pada kabupaten Kupang, diketahui bahwa terdapat 2 puskesmas dengan indikator pencapaian SPM yang pencapaiannya dengan target yang ditetapkan masih sangat rendah yaitu Puskesmas Baumata dan Naibona (Lampiran 2).

Laporan SPM Puskesmas Baumata dan Naiboant diketahui bahwa pada tahun 2020 dan 2021 tidak mengalami peningkatan yang signifikan. Trend pencapaian yang ditunjukkan mengalami fluktuatif. Peningkatan yang tidak signifikan tersebut ditunjukkan pula pada beberapa indikator yang mengalami penurunan. Hal tersebut tentunya jika dibiarkan dapat “mengikis” kualitas dari kinerja puskesmas tersebut sehingga dapat berdampak pada pelayanan kesehatan masyarakat. Faktor-faktor penyebab tidak tercapainya indikator kinerja SPM adalah pencapaian SPM di puskesmas baumata dan naibonat tahun 2020 dan 2021 mengalami penurunan, dari 12 indikator SPM bidang Kesehatan di puskesmas baumata terdapat 6 indikator yang pencapainya menurun dan terdapat 8 indikator SPM Bidang Kesehatan di puskesmas naibonat yang pencapainya juga menurun drastis, terdapat sasaran yang belum mendapatkan pelayanan kesehatan sesuai standart dalam PMK No.4 Tahun 2019 dan pengelola program kurang pro aktif untuk melakukan pemenuhan. Hal ini dikarenakan selama tiga tahun berturut – turut masih dilanda Pandemi Covid-19 sehingga banyak sasaran yang tidak berkunjung ke fasilitas Kesehatan dan posyandu, maka perlu

dievaluasi dan dianalisis hambatan yang menyebabkan tidak terpenuhinya, serta solusi guna meminimalisir permasalahan tersebut.

Berdasarkan teori dan permasalahan yang telah dijelaskan pada latar belakang penulisan ini, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis kinerja petugas puskesmas Baumata dan Naibonat terhadap pencapaian standar pelayanan minimal kesehatan di kabupaten Kupang”.

1.1 Tujuan Penelitian

Menganalisis dampak kinerja petugas puskesmas terhadap pencapaian SPM kesehatan di kabupaten Kupang.

2. Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* (Sugiyono, 2011). Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober - November 2022 di Puskesmas Baumata dan Puskesmas Naibonat. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah berupa kuesioner. Jumlah sampel dalam penelitian yaitu sebanyak 75 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh dikarenakan menggunakan kriteria inklusif dan eksklusif. Variabel dependent adalah kinerja petugas dan variable independent adalah motivasi kerja, dukungan organisasi dan kompetensi. Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui wawancara dengan bantuan instrument penelitian berupa kuisisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi logistic berganda untuk mengetahui variabel bebas yang menjadi penentu terjadinya variabel terikat. Hasil penelitian kemudian dipaparkan dalam bentuk tabel dan dijelaskan menggunakan narasi untuk memberikan gambaran dan memperjelas data hasil penelitian yang disajikan.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Analisis Univariat

Secara univariat dapat diketahui bahwa responden dengan ada motivasi kerja yaitu sebanyak 45 orang (60,00%) sedangkan responden dengan tidak ada motivasi kerja yaitu sebanyak 30 orang (40,00%). Dilihat dari dukungan organisasi dapat diketahui bahwa paling banyak tidak ada dukungan organisasi yaitu sebanyak 46 orang (61,34%) sedangkan yang ada dukungan organisasi yaitu sebanyak 29 orang (38,66%).

Tabel 4.2. juga menunjukkan bahwa responden yang memiliki kompetensi yaitu sebanyak 20 orang (26,67%) sedangkan responden yang tidak memiliki kompetensi yaitu sebanyak 55 orang (73,33%). Dilihat dari kinerja dapat diketahui bahwa paling banyak masuk dalam kinerja tidak baik yaitu sebanyak 45 orang (60%) sedangkan responden dengan kinerja baik yaitu sebanyak 30 orang (40%).

3.2 Analisis Bivariat

3.2.1 Analisis Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Petugas di Puskesmas Baumata dan Puskesmas Naibonat Tahun 2022

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja petugas dengan nilai p - value = 0.003 ($\alpha < 0.05$) dengan nilai 95% CI for B yaitu 0.210 – 0.315.

3.2.2 Analisis Hubungan Dukungan Organisasi dengan Kinerja Petugas di Puskesmas Baumata dan Puskesmas Naibonat Tahun 2022

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel dukungan organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja petugas dengan nilai p -value = 0.001 ($\alpha < 0.05$) dengan nilai 95% CI for B yaitu 0.240 – 0.263.

3.2.3 Analisis Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Petugas di Puskesmas Baumata dan Puskesmas Naibonat Tahun 2022

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja petugas dengan nilai p -value = 0.000 ($\alpha < 0.05$) dengan nilai 95% CI for B yaitu 0.241 – 0.622.

3.3 Analisis Multivariat

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa faktor resiko yang konsisten berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap kinerja petugas adalah variabel yang memiliki nilai ρ -value < 0,05 pada analisis multivariat yaitu variabel motivasi kerja (ρ -value = 0,002) dan variabel dukungan organisasi (ρ -value = 0,001). Sedangkan variabel yang tidak konsisten berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas adalah variabel yang memiliki nilai ρ -value > 0,05, yaitu variabel kompetensi (ρ -value = 0,556).

3.4 Pembahasan

3.4.1 Analisis Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Petugas di Puskesmas Baumata dan Puskesmas Naibonat Tahun 2022

Motivasi adalah suatu usaha yang di sadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia bergerak hatinya untuk bertindak melakukan suatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. Berdasarkan tabel 4.3. dapat diketahui bahwa responden dengan motivasi kerja yaitu sebanyak 45 orang (60,00%) sedangkan responden dengan tidak ada motivasi kerja yaitu sebanyak 30 orang (40,00%). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja petugas yaitu dengan nilai p -value = 0.003 (α -value < 0,05).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahmawati tahun 2020 tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di Puskesmas Krembangan Utara, menunjukkan bahwa faktor usia responden, tingkat pendidikan, status pekerjaan, pengetahuan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja perawat dalam bekerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nainggolan tahun 2020 tentang pengaruh motivasi kerja petugas terhadap kinerja kerja menunjukkan bahwa adanya hubungan yang bermakna (p -value = 0,001).

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti mendorong atau menggerakkan (Sutrisno, 2016). Motivasi dalam manajemen ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Di kalangan para ahli muncul berbagai pendapat tentang motivasi. Meskipun demikian, ada juga semacam kesamaan pendapat yang dapat ditarik mengenai pengertian motivasi, yaitu: dorongan dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut melakukan kegiatan - kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Yang dapat diamati adalah kegiatan atau mungkin alasan-alasan tindakan tersebut (Astuti, 2019).

Indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut: Motivasi internal, diantaranya: tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki rasa senang dalam bekerja, selalu berusaha mengungguli orang lain, diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya. Dan Motivasi eksternal, diantaranya:

selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhannya kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, bekerja dengan ingin memperoleh insentif, bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan (Astuti, 2019).

Menurut hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja petugas di Puskesmas Baumata dan Puskesmas Naibonat masih kurang, hal ini dapat dilihat dari kurangnya tanggung jawab pekerjaan yang harus dilakukan, bekerja dengan tujuan merawat pasien dengan baik, senang dalam melakukan pekerjaan yang telah di serahkan sebagai tanggung jawab petugas, kurangnya motivasi diri untuk meningkatkan kemampuan dalam melakukan pekerjaan, dan kurang terpenuhinya kebutuhan selama bekerja. Karena dengan adanya motivasi kerja yang baik maka hasil yang akan didapat akan menjadi baik. Sehingga perlu adanya dorongan yang baik dari pihak manajemen Puskesmas untuk mendorong motivasi petugas dalam bekerja.

3.4.2 Analisis Hubungan Dukungan Organisasi dengan Kinerja Petugas di Puskesmas Baumata dan Puskesmas Naibonat Tahun 2022

Dukungan organisasi merupakan ekspektasi pegawai bahwa organisasi menghargai kontribusi dan pekerjaan yang pegawai lakukan dengan sebaiknya. Selain itu menurut Erdogan dan Enders (Nurhayati, 2012), menyatakan bahwa dukungan organisasi merupakan derajat kepercayaan individu terhadap organisasi bahwa organisasi peduli kepadanya, menilai setiap masukan yang diberikan, dan menyediakan pertolongan dan bantuan untuknya.

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat diketahui bahwa paling banyak tidak ada dukungan organisasi yaitu sebanyak 46 orang (61,34%) sedangkan yang ada dukungan organisasi yaitu sebanyak 29 orang (38,66%). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja petugas yaitu dengan nilai p -value = 0.001 (α -value < 0,05).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ritonga tahun 2020 tentang hubungan antara dukungan organisasi terhadap kinerja petugas di Desa Tigabolon, menunjukkan bahwa hasil uji chi square terdapat hubungan yang bermakna antara variabel dukungan keluarga, partisipasi, penilaian, instrumental dan dukungan organisasi terhadap kinerja petugas di Desa Tigabolon Tahun 2020. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayah tahun 2020 tentang faktor yang berhubungan dengan kinerja petugas, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan organisasi dengan kinerja petugas di Puskesmas Umban Sari Pekanbaru.

Kinerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh dukungan organisasi. Proses interaksi sosial bisa terjadi antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, kelompok dengan kelompok (Walgito, 2019). Dalam organisasi, interaksi sosial bisa terjadi dalam konteks individu dengan organisasinya. Terkait dengan itu, konsep dukungan organisasi mencoba menjelaskan interaksi individu dengan organisasi yang secara khusus mempelajari bagaimana organisasi memperlakukan individu-individu (karyawan).

Setiap individu (karyawan) memandang bahwa kerja yang dilakukannya merupakan suatu investasi (Cropanzano, 1997 dalam Walgito, 2019), di mana mereka akan memberikan waktu, tenaga, dan usaha untuk memperoleh apa yang mereka inginkan (Randal, 1999; Walgito, 2019). Sementara di sisi lain, organisasi tempat mereka berinvestasi (bekerja) dihadapkan pada tekanan lingkungan yang selalu berubah, yang mengharuskan organisasi tersebut untuk meningkatkan kinerja.

Untuk itu organisasi akan memberikan reward kepada karyawannya yang bekerja sesuai tujuan yang diinginkan. Dengan demikian terjadi suatu transaksi berupa pertukaran sosial di tempat kerja, antara individu dan organisasi. Insentif positif merupakan pendorong untuk memenuhi kebutuhan yang tidak dapat diperolehnya tanpa menjadi anggota organisasi. Demikian sebaliknya, organisasi akan memberikan penghargaan kepada anggotanya yang berprestasi sesuai dengan keinginan manajemen.

Menurut hasil penelitian dukungan organisasi bagi petugas masih perlu dibenahi. Hal ini dikarenakan hamper Sebagian responden yang menyatakan tidak mendapatkan dukungan dari instansi tempat bekerja. Dukungan organisasi tentu sangat penting dalam mendukung petugas untuk bekerja lebih baik dalam mencapai apa yang menjadi target dari instansi baik itu secara regulasi, insentif, reward dan hal lain yang menjadi perhatian dan dukungan dari instansi bagi petugas. Sehingga sangat perlu dukungan organisasi terhadap petugas dalam memotivasi kinerja kerja petugas terutama dalam pelayanan.

3.4.3 Analisis Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Petugas di Puskesmas Baumata dan Puskesmas Naibonat Tahun 2022

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan Berdasarkan tabel 4.5, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki kompetensi yaitu sebanyak 20 orang (26,67%) sedangkan responden yang tidak memiliki kompetensi yaitu sebanyak 55 orang (73,33%). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa kompetensi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja petugas yaitu dengan nilai $p - value = 0.000$ ($\alpha - value < 0,05$).

Secara garis besar, dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki peran besar bagi rumah sakit. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi dapat berpengaruh besar dalam perkembangan rumah sakit dan daya saingnya. Setelah mengetahui hal tersebut, tentunya semakin penting bagi perusahaan untuk mengetahui kompetensi seseorang pada saat proses perekrutan.

Temuan penelitian ini didukung oleh teori dari Brian (dalam Sudarmanto, 2019) yang mendefinisikan kompetensi adalah pengetahuan, keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Juga didukung oleh pendapat Murphy (dalam Sedarmayanti, 2019) yang mengatakan bahwa kompetensi adalah bakat dan keahlian individu apapun yang dapat dibuktikan, dapat dihubungkan dengan kinerja yang efektif dan baik sekali.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Rahayu, 2020; Hidayat, 2019; Distyawaty, 2017; Rizki, 2021; Alfian, 2017) yang menyimpulkan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Basuki Sri Rahayu (2020) tentang faktor penting yang mempengaruhi kinerja petugas di RS. Mamuju salah satunya adalah sumber daya manusia dimana dengan nilai $p = 0.001$ ($P < 0.05$). Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia yang kompeten sangat mempengaruhi petugas kesehatan dalam bekerja.

Menurut Sistem Kesehatan Nasional (SKN) yang dikutip oleh Adisasmito (2019), SDM kesehatan adalah tatanan yang menghimpun berbagai upaya perencanaan, pendidikan dan pelatihan serta terpadu dan saling mendukung, guna menjamin tercapainya derajat kesehatan masyarakat yang setinggi - tingginya.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan dari suatu institusi dari semua karyawan yang bekerja didalamnya.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan ditemukan masih banyak petugas yang belum semua diupdate dengan pelatihan atau sosialisasi kaitan dengan kompetensi dalam menambahkan wawasan petugas. Sehingga variabel hal ini sangat mempengaruhi kinerja petugas dan harus perlu dibenahi lebih baik lagi untuk peningkatan kompetensi petugas dengan sumber daya manusia yang handal. Tentu manajemen Puskesmas dalam hal ini pimpinan harus terus berupaya mengasah dan meningkatkan kompetensi sumber daya petugas melalui kebijakan - kebijakan yang terupdate dari bidang kesehatan. Sehingga perlu adanya update kompetensi petugas berkaitan dengan peningkatan wawasan untuk mendukung kinerja kerja petugas dalam pelayanan.

4. Kesimpulan

1. Ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja petugas di Puskesmas Baumata dan Puskesmas Naibonat tahun 2022 dengan nilai $p = 0,003$ ($p < 0,005$).
2. Ada hubungan yang signifikan antara dukungan organisasi dengan kinerja petugas di Puskesmas Baumata dan Puskesmas Naibonat tahun 2022 dengan nilai $p = 0,001$ ($p < 0,005$).
3. Ada hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja petugas di Puskesmas Baumata dan Puskesmas Naibonat tahun 2022 dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,005$).
4. Variabel yang paling berpengaruh (dominan) terhadap kinerja petugas petugas adalah variabel motivasi kerja dengan nilai OR sebesar 4,854 dan diikuti secara berturut – turut dengan variabel dukungan organisasi dengan nilai OR sebesar 2,261 dan variabel kompetensi sebesar 0,639.

4.1 Saran

1. Meningkatkan motivasi kerja dengan cara membimbing dan memberikan dorongan kepada pegawai agar dapat melakukan perubahan pada hal – hal yang memperlambat proses kerja, jika terdapat kesulitan dalam pekerjaan maka pegawai berinisiatif untuk mencari tahu atau bertanya sehingga pekerjaan bisa cepat diselesaikan.
2. Meningkatkan dukungan organisasi dengan cara kondisi kerja yang nyaman, menyediakan anggaran untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai, seperti anggaran lembur yang sesuai dengan jumlah lembur.
3. Meningkatkan kompetensi yaitu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti orientasi atau bimtek yang dilakukan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten atau Provinsi secara bergiliran kepada pegawai.

Ucapan Terima Kasih

Tidak berlaku.

Kontribusi Penulis

Konseptualisasi, A.M.O.K., S.K.A.L., N.CH.B., M., M.S.J.; Metodologi, A.M.O.K., S.K.A.L., N.CH.B., M., M.S.J.; Perangkat lunak, A.M.O.K., S.K.A.L., N.CH.B., M., M.S.J.; Validasi, A.M.O.K., S.K.A.L., N.CH.B., M., M.S.J.; Analisis Formal, A.M.O.K., S.K.A.L., N.CH.B., M., M.S.J.; Investigasi, A.M.O.K., S.K.A.L., N.CH.B., M., M.S.J.; Resources, A.M.O.K., S.K.A.L., N.CH.B., M., M.S.J.; Kurasi Data, A.M.O.K., S.K.A.L., N.CH.B., M., M.S.J.; Menulis-Penyusunan Draf Asli, A.M.O.K., S.K.A.L., N.CH.B., M., M.S.J.; Penulisan-Tinjauan & Penyuntingan, A.M.O.K., S.K.A.L., N.CH.B., M., M.S.J.; Visualisasi, A.M.O.K., S.K.A.L., N.CH.B., M., M.S.J.

Pendanaan

Tidak berlaku.

Pernyataan Dewan Peninjau Etik

Tidak berlaku.

Pernyataan Persetujuan yang Diinformasikan

Tidak berlaku.

Pernyataan Ketersediaan Data

Tidak berlaku.

Konflik Kepentingan

Penulis menyatakan tidak ada konflik kepentingan.

Akses Terbuka

©2024. Artikel ini dilisensikan di bawah Lisensi Internasional Creative Commons Attribution 4.0, yang mengizinkan penggunaan, berbagi, adaptasi, distribusi, dan reproduksi dalam media atau format apa pun selama Anda memberikan kredit yang sesuai kepada penulis asli dan sumbernya, berikan tautan ke lisensi Creative Commons, dan tunjukkan jika ada perubahan. Gambar atau materi pihak ketiga lainnya dalam artikel ini termasuk dalam lisensi Creative Commons artikel tersebut, kecuali dinyatakan lain dalam batas kredit materi tersebut. Jika materi tidak termasuk dalam lisensi Creative Commons artikel dan tujuan penggunaan Anda tidak diizinkan oleh peraturan perundang-undangan atau melebihi penggunaan yang diizinkan, Anda harus mendapatkan izin langsung dari pemegang hak cipta. Untuk melihat salinan lisensi ini, kunjungi: <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Daftar Pustaka

- Ashar, K., Mujanah, S., & Murgianto, M. (2019). Pengaruh kompetensi, dukungan organisasi, terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening pada yayasan pendidikan cendekia utama Surabaya. *Management & Accounting Research Journal*, 4(1). <https://stieus.ejournal.web.id/index.php/stieus/article/view/238/209>
- Anindya, P. A., Jati, S. P., & Nandini, N. (2020). Upaya Menerapkan Standar Pelayanan Minimal di Bidang Kesehatan Berdasarkan Indikator Pelayanan Kesehatan Hipertensi di Puskesmas Kota Semarang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 10(2), 30-33. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/jim/article/download/31375/17584>
- Budiman, R. D. (2022). *Pengaruh Motivasi Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Ulp Amuntai* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB). <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/12224/1/Artikel%20Rilo%20Dini%20Budiman%2018310880%20%281%29.pdf>
- Damanik, R. (2019). Hubungan Kompetensi Guru dengan Kinerja Guru. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 8(2). <https://doi.org/10.37755/jsap.v8i2.170>
- Elsa, R. A. (2018). *Analisis Pencapaian Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan di Puskesmas Pauh Kota Padang Tahun 2018* (Doctoral dissertation, Universitas Andalas). <http://scholar.unand.ac.id/35150/>
- Edison, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta. https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=TWkpU78AAAAJ&citation_for_view=TWkpU78AAAAJ:bnK-pcrLprcC
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/420>
- Filmon M. B. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Selatan dalam Penanganan Stunting. <http://repository.unwira.ac.id/3853/>

- Gibson, J. L. (2008). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses, terjemahan oleh Joerban Wahid*. Jakarta: Erlangga.
<http://kin.perpusnas.go.id/DisplayData.aspx?pId=17587&pRegionCode=UKWMS&pClientId=710>
- Kusdarianto, I., Rismalasari, R., Ikbali, M., & Haedar, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(1).
<http://dx.doi.org/10.35906/jurman.v8i1.1068>
- Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 828/MENKES/SK/IX/2008 Tentang Petunjuk Teknis Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan di Kabupaten/Kota.
<http://dinkes.agamkab.go.id/up/download/12072011124009KMK-No.-828-ttg-juknis-SPM.pdf>
- Keputusan Menteri Kesehatan RI No.4 tahun 2019 Tentang Petunjuk Teknis Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan.
<https://peraturan.bpk.go.id/Details/111713/permenkes-no-4-tahun-2019>
- Kristiana, A. S., Warsono, H., & Mawarni, A. (2014). *Analisis Pencapaian Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan (SPM-BK) Cakupan Pelayanan Nifas Di Kota Semarang* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
<http://eprints.undip.ac.id/42626/>
- Peraturan Pemerintah No 2 Tahun 2018 Tentang Standart Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/67029/pp-no-2-tahun-2018>
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen & evaluasi kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. <https://lib.ui.ac.id/detail.jsp?id=120463>
- Subariyanti, H. (2017). Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan. *Jurnal Ecodemica*, 1(2), 224-232.
<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=513940&val=10493&title=Hubungan%20Motivasi%20Kerja%20Dan%20Kepuasan%20Kerja%20Terhadap%20Kinerja%20Karyawan%20Ptlr%20Batan>
- Siwi, R. A., Karnowahadi, K., & Inayah, I. (2018). pengaruh kompetensi kerja, motivasi dan dukungan organisasi perusahaan terhadap kinerja karyawan pada pt indmira YOGYAKARTA. *Admisi dan Bisnis*, 19(2), 95-106.
<http://dx.doi.org/10.32497/ab.v19i2.1270>
- Syafe'i, D. (2021, March). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Relawan Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Inforbiswira forum bisnis dan kewirausahaan-sinta 4* (Vol. 10, No. 2, pp. 76-88).
<https://doi.org/10.35957/forbiswira.v10i2.799>
- Salawangi, G. E., Kolibu, F. K., & Wowor, R. (2019). Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap rsud liun kendage tahuna kabupaten sangihe. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/kesmas/article/view/21856/21552>
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kerja*. PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.
<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=968273>
- Yuniarti, Y., Shaluhiah, Z., & Widjanarko, B. (2012). Kinerja Petugas Penyuluh Kesehatan Masyarakat dalam Praktek Promosi Kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Pati. *Jurnal Promosi Kesehatan Indonesia*, 7(2), 165-173.
<https://doi.org/10.14710/jpki.7.2.165-173>

Biografi Penulis

ADRIANA M. O. KIKHAU, Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Program Pascasarjana, Universitas Nusa Cendana.

- Email: marianuslino@gmail.com
- ORCID:
- Web of Science ResearcherID:
- Scopus Author ID:
- Homepage:

SERLIE K. A. LITTIK, Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Program Pascasarjana, Universitas Nusa Cendana.

- Email:
- ORCID:
- Web of Science ResearcherID:
- Scopus Author ID:
- Homepage:

NORCE CH. BEREK, Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Program Pascasarjana, Universitas Nusa Cendana.

- Email:
- ORCID:
- Web of Science ResearcherID:
- Scopus Author ID:
- Homepage:

MUNTASIR, Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Program Pascasarjana, Universitas Nusa Cendana.

- Email:
- ORCID:
- Web of Science ResearcherID:
- Scopus Author ID:
- Homepage:

MARYLIN S. JUNIAS, Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Program Pascasarjana, Universitas Nusa Cendana.

- Email:
- ORCID:
- Web of Science ResearcherID:
- Scopus Author ID:
- Homepage: