

## **ANALISIS KINERJA TENAGA KESEHATAN PADA PUSKESMAS LAPADDE KOTA PAREPARE**

### ***Performance Analysis of Health Community in Health Centers Lapadde Parepare City***

**Usman**

Program Studi Kesehatan Masyarakat FIKES UMPAR  
(usman\_health@yahoo.co.id)

#### **ABSTRAK**

Turunnya kinerja tenaga kesehatan disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya faktor kemampuan, beban kerja, disiplin kerja dan motivasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk melakukan analisis kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Lapadde Kota Parepare. Penelitian ini menggunakan metode penelitian analitik dengan desain penelitian observasional dengan pendekatan *cross sectional study*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan di Puskesmas Lapadde sebanyak 80 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *non-probability sampling* dengan cara *sampling* jenuh yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 80 tenaga kesehatan. Analisis data dengan menggunakan analisis univariat dan bivariat (uji statistik *chi-square*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara kemampuan ( $p = 0,002$ ), beban kerja ( $p = 0,004$ ), disiplin kerja ( $p = 0,000$ ), dan motivasi kerja ( $p = 0,001$ ) dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Lapadde Kota Parepare. Kesimpulan dari penelitian bahwa ada hubungan antara kemampuan, beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Lapadde Kota Parepare.

**Kata kunci: Kinerja dan tenaga kesehatan**

#### **ABSTRACT**

*The decline in the performance of health workers is caused by several factors, including factors abilities, workload, work discipline and motivation. The purpose of this study was to analyze the performance of health care practitioner at the health center Lapadde Parepare City. This study uses an analytical study design was observational study with cross sectional study. The population in this study were all health workers in health centers Lapadde as many as 80 people. The sampling technique was done by using sampling non-probability with saturated sampling method in which all members of the population sampled as many as 80 health workers. Data were analyzed using univariate and bivariate analyzes (statistical test Chi-Square). The results showed that there is a relationship between the ability ( $p=0,002$ ), workload ( $p=0,004$ ), work discipline ( $p=0,000$ ), and motivation ( $p=0,001$ ) with the performance of health workers in health centers Lapadde Parepare. Conclusions from the study that there is a relationship between the ability, workload, work discipline and motivation to work with the performance of health workers in health centers Lapadde Parepare City.*

**Keywords: Performance and health workers**

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (*power*) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi dan salah satu sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia.<sup>1</sup> Ketersediaan dan pemberdayaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam mencapai pembangunan kesehatan, karena pelayanan yang bermutu dan terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat tidak akan terwujud apabila tidak didukung oleh kesiapan sumber daya manusia. Kesiapan sumber daya manusia akan dapat terealisasi jika melalui perencanaan sumber daya manusia yang baik yang memberikan fokus perhatian pada langkah-langkah yang harus diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan.<sup>2</sup>

Sehubungan dengan pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia, maka salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah masalah kinerja. Kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi.<sup>3</sup> Upaya peningkatan kinerja tenaga kesehatan di puskesmas sangat penting karena adanya berbagai aspek yang berhubungan dengan upaya peningkatan pelayanan kesehatan.<sup>4</sup> Puskesmas dalam melaksanakan fungsinya dapat mewujudkan empat misi pembangunan kesehatan yaitu menggerakkan pembangunan kecamatan yang berwawasan pembangunan, mendorong kemandirian masyarakat dan keluarga untuk hidup sehat, memelihara dan meningkatkan pelayanan kesehatan yang bermutu, merata dan terjangkau serta memelihara dan meningkatkan kesehatan individu, kelompok dan masyarakat serta lingkungan.<sup>5</sup>

Kinerja tenaga kesehatan sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi. Melalui kinerja tenaga kesehatan, diharap

kan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat.<sup>6</sup> Dengan mengandalkan kemampuan dan keterampilan seseorang termasuk beban kerja, sumber daya dan lingkungan kerja motivasi seseorang sangat berpengaruh pada kinerjanya, motivasi ini dapat dipengaruhi oleh tingkat dan macam kebutuhan seseorang.<sup>4</sup> Menurut Mangkunegara faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja terbagi menjadi dua bagian yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).<sup>6</sup>

Hal lain yang sangat berpengaruh pada kinerja tenaga kesehatan adalah faktor kedisiplinan. Disiplin kerja memberikan pengaruh yang nyata terhadap kinerja, jika disiplin kerja tidak ditingkatkan maka secara langsung akan berdampak pada penurunan kinerja sehingga tujuan akhir dari organisasi tidak tercapai. Disiplin merupakan sikap yang menggambarkan kepatuhan pada suatu aturan atau ketentuan yang berlaku, sehingga dapat meningkatkan produktifitas, efisiensi dan efektifitas kerja. Peningkatan sikap disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.<sup>7</sup>

Jumlah tenaga kesehatan di Indonesia masih sangat kurang dengan penyebaran yang tidak merata menurut data Kementerian Kesehatan RI, jumlah tenaga kesehatan yaitu sebanyak 415.704 orang dan perbandingan 1: 700. Provinsi Sulawesi Selatan memiliki jumlah tenaga kesehatan sebanyak 10.201 orang.<sup>8</sup> Kota Parepare khususnya Puskesmas Lapadde memiliki jumlah tenaga kesehatan sebanyak 80 orang. Tenaga kesehatan di Puskesmas Lapadde mayoritas berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 52 orang dan Tenaga Kerja Sosial (TKS) sebanyak 28 orang. Mayoritas tingkat pendidikan tenaga kesehatan Diploma Tiga (D3) sebanyak 41 orang, Sarjana sebanyak 31 orang, Profesi (Dokter dan Ners) sebanyak 7 orang dan belum ada yang Magister.<sup>9</sup>

Jumlah tenaga kesehatan tersebut jika dibandingkan dengan jumlah kunjungan pasien baik rawat jalan maupun rawat inap di Puskes-

mas Lapadde belum berimbang dan pada akhir tahun 2015 seluruh tenaga kesehatan mendapatkan tambahan beban kerja dimana seluruh tenaga kesehatan disibukkan dengan persiapan akreditasi puskesmas yang berdampak pada kinerja tenaga kesehatan. Hasil survei awal, ditemukan bahwa sebagian tenaga kesehatan di Puskesmas Lapadde masih kurang optimal dalam bekerja. Motivasi dan tingkat kedisiplinan tenaga kesehatan masih kurang yang sangat berpengaruh pada penurunan kinerja, hal ini dibuktikan dengan masih ada tenaga kesehatan yang datang terlambat dan pulang sebelum waktunya serta meninggalkan ruangan saat jam kerja. Hal ini menunjukkan bahwa turunnya kinerja tenaga kesehatan disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya faktor kemampuan, beban kerja, disiplin kerja dan motivasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk melakukan analisis kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Lapadde Kota Parepare.

## BAHAN DAN METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian analitik dengan desain penelitian observasional dengan pendekatan *cross sectional study*.<sup>10</sup> Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Lapadde Kota Parepare Provinsi Sulawesi Selatan pada bulan Mei sampai November 2015. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan di Puskesmas Lapadde sebanyak 80 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *non-probability sampling* dengan cara sampling jenuh yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 80 tenaga kesehatan.<sup>11</sup> Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.<sup>10</sup> Analisis data dengan menggunakan analisis univariat dan bivariat (uji statistik *Chi-Square*) dan penyajian data dalam bentuk teks (*textular*).<sup>11</sup>

## HASIL

Hasil penelitian berdasarkan karakteristik responden di Puskesmas Lapadde Kota Parepare menunjukkan bahwa dari 80 tenaga kesehatan yang dijadikan responden dari segi umur, mayoritas responden memiliki umur <31 tahun yaitu sebanyak 35 responden (43,75%), umur 31 – 40 tahun sebanyak 23 responden (28,75%), umur 41-50 sebanyak 18 responden (22,50%) dan yang

paling sedikit responden memiliki umur >50 tahun sebanyak 4 responden (5,00%). Jenis kelamin responden mayoritas memiliki jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 71 responden (88,75%) sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki hanya 9 responden (11,25%). Tingkat pendidikan responden mayoritas diploma yaitu sebanyak 42 responden (52,50%), sarjana sebanyak 31 responden (38,75%), profesi sebanyak 7 responden (8,75%) dan tidak ada responden yang memiliki tingkat pendidikan magister (Tabel 1).

**Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden di Puskesmas Lapadde Kota Parepare**

Karakteristik Responden	n	%
<b>Umur (Tahun)</b>		
< 31	35	43,75
31-40	23	28,75
41-50	18	22,50
> 50	4	5,00
<b>Jenis Kelamin</b>		
Lakilaki	9	11,25
Perempuan	71	88,75
<b>Tingkat Pendidikan</b>		
Diploma	42	52,50
Sarjana (S1)	31	38,75
Prefesi	7	08,75
Magister (S2)	0	0,00

Sumber : Data Primer, 2015

Hasil analisis univariat berdasarkan variabel kemampuan menunjukkan bahwa dari 80 tenaga kesehatan yang dijadikan responden, yang memiliki kemampuan baik sebanyak 53 responden (66,25%) sedangkan yang memiliki kemampuan kurang baik sebanyak 27 responden (33,75%). Tenaga kesehatan yang merasakan beban kerja ringan sebanyak 51 responden (63,75%) sedangkan yang merasakan beban kerja berat sebanyak 29 responden (36,25%). Tenaga kesehatan yang memiliki disiplin kerja kategori disiplin sebanyak 67 responden (83,75%) sedangkan yang kurang disiplin sebanyak 13 responden (16,25%). Tenaga kesehatan yang memiliki motivasi tinggi sebanyak 56 responden (70,00%) sedangkan yang memiliki motivasi kurang sebanyak 24 responden (30,00%). Tenaga kesehatan yang memiliki kinerja baik sebanyak 69 responden (86,25%) sedangkan yang memiliki kinerja kurang baik sebanyak 11 responden (13,75%) (Tabel 2).

**Tabel 2. Distribusi Berdasarkan Variabel Penelitian di Puskesmas Lapadde**

Variabel Penelitian	n	%
<b>Kemampuan</b>		
Baik	53	66,25
Kurang baik	27	33,75
<b>Beban Kerja</b>		
Ringan	51	63,75
Berat	29	36,25
<b>Disiplin Kerja</b>		
Disiplin	67	83,75
Kurang Disiplin	13	16,25
<b>Motivasi</b>		
Tinggi	56	70,00
Kurang	24	30,00
<b>Kinerja</b>		
Baik	69	86,25
Kurang baik	11	13,75

Sumber : Data Primer, 2015

Hasil penelitian berdasarkan analisis bivariat untuk variabel kemampuan menunjukkan bahwa responden yang memiliki kemampuan dengan kinerja yang baik sebanyak 50 responden (62,50%) dan yang memiliki kemampuan baik, tetapi tetap memiliki kinerja yang kurang baik sebanyak 3 responden (3,75%). Untuk tenaga kesehatan yang memiliki kemampuan kurang baik, tetapi tetap memiliki kinerja baik sebanyak 19 orang (23,75%) dan yang memiliki kemampuan dan kinerja kurang baik sebanyak 8 responden (10,00%). Berdasarkan hasil uji statistik *Chi-Square* diperoleh nilai  $p = 0,002$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan kemampuan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Lapadde Kota Parepare (Tabel 3).

Hasil penelitian berdasarkan analisis bivariat untuk variabel beban kerja menunjukkan bahwa responden yang memiliki beban kerja ringan dengan kinerja yang baik sebanyak 44 responden (55,00%) dan yang memiliki beban kerja ringan, tetapi tetap memiliki kinerja yang kurang baik sebanyak 7 responden (8,75%). Untuk tenaga kesehatan yang memiliki beban kerja berat namun tetap memiliki kinerja baik sebanyak 25 orang (31,25%) dan yang memiliki beban kerja berat dengan kinerja kurang baik sebanyak 4 responden (5,00%). Berdasarkan hasil uji statistik *Chi-Square* diper-

oleh nilai  $p = 0,004$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan beban kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Lapadde Kota Parepare (Tabel 3).

Hasil penelitian berdasarkan analisis bivariat untuk variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa responden yang memiliki disiplin kerja kategori disiplin dengan kinerja yang baik sebanyak 65 responden (81,25%) dan yang memiliki disiplin kerja kategori disiplin, tetapi tetap memiliki kinerja yang kurang baik sebanyak 2 responden (2,50%). Untuk tenaga kesehatan yang memiliki disiplin kerja kurang disiplin namun tetap memiliki kinerja baik sebanyak 4 orang (5,00%) dan yang memiliki disiplin kerja kurang disiplin dengan kinerja kurang baik sebanyak 9 responden (11,25%). Berdasarkan hasil uji statistik *Chi-Square* diperoleh nilai  $p = 0,000$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Lapadde Kota Parepare (Tabel 3).

Hasil penelitian berdasarkan analisis bivariat untuk variabel motivasi menunjukkan bahwa responden yang memiliki motivasi tinggi dengan kinerja yang baik sebanyak 53 responden (66,25%) dan yang memiliki motivasi tinggi, tetapi tetap memiliki kinerja yang kurang baik sebanyak 3 responden (3,75%). Untuk tenaga kesehatan yang memiliki motivasi kurang namun tetap memiliki kinerja baik sebanyak 16 orang (20,00%) dan yang memiliki motivasi kurang namun tetap memiliki kinerja kurang baik sebanyak 8 responden (10,00%). Berdasarkan hasil uji statistik *Chi-Square* diperoleh nilai  $p = 0,001$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Lapadde Kota Parepare (Tabel 3).

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan berhubungan dengan kinerja petugas kesehatan. 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 jatah waktu maupun target yang telah ditetapkan dalam program kerja. 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 suatu organisasi. Penilaian terhadap kemampuan dapat memotivasi pegawai agar terdorong untuk bekerja lebih baik.<sup>12</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum kemampuan tenaga kesehatan baik, hal ini disebabkan mayoritas tenaga kesehatan di Puskesmas Lapadde masih berada pada usia dewasa serta memiliki tingkat pendidikan yang masih sesuai dengan standar minimal untuk menjadi tenaga kesehatan yaitu tingkat pendidikan diploma. Usia yang masih dewasa sangat memungkinkan tenaga ke-

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.<sup>1</sup>

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suparman yang mengatakan bahwa ada hubungan dengan kemampuan kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Salo Kabupaten Pinrang.<sup>12</sup> Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilham IA yang mengatakan bahwa hubungan/pengaruh yang signifikan antara kemampuan dengan kinerja.<sup>13</sup> Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja tenaga kesehatan. Beban kerja merupakan frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing jenis pekerjaan dalam jangka

**Tabel 3. Hubungan Kemampuan, Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Lapadde**

Variabel	Kinerja				Total		Hasil Uji
	Baik		Kurang Baik		n	%	
	n	%	n	%			
<b>Kemampuan</b>							
Baik	50	62,50	3	3,75	53	66,25	p = 0,002
Kurang baik	19	23,75	8	10,00	27	33,75	
<b>Beban Kerja</b>							
Ringan	44	55,00	7	8,75	51	63,75	p = 0,004
Berat	25	31,25	4	5,00	29	36,25	
<b>Disiplin Kerja</b>							
Disiplin	65	81,25	2	2,50	67	83,75	p = 0,000
Kurang	4	5,00	9	11,25	13	16,25	
<b>Motivasi</b>							
Tinggi	53	66,25	3	3,75	56	70,00	p = 0,001
Kurang	16	20,00	8	10,00	24	30,00	

Sumber : Data Primer, 2015

sehatan 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. Hal ini sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa kapasitas individu dalam menyelesaikan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan, kemampuan menyeluruh seorang

waktu tertentu. Beban kerja adalah semua faktor yang menentukan orang yang sedang bekerja. Definisi lain tentang beban kerja adalah merupakan sebagian dari kapasitas kemampuan pekerja yang diberikan untuk mengerjakan tugasnya. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja individu dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan. Beban kerja tidak hanya dilihat dari beban fisik semata akan tetapi beban kerja juga bisa berupa beban mental. Pekerja yang mempunyai beban

kerja yang berlebihan akan menurunkan produktivitas dan kualitas hasil kerja, dan ada kemungkinan dalam pelaksanaan pekerjaan tidak tepat waktu, kurang memuaskan dan mengakibatkan kekecewaan.<sup>14</sup> Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres, beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit yaitu kuantitatif yang timbul sebagai akibat dari tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan pada waktu tertentu dan beban kerja kualitatif yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas.<sup>15</sup>

Kemampuan tenaga kesehatan dalam menjalankan tugasnya akan sangat berbeda antara orang yang satu dengan orang yang lain, hal tersebut bisa juga dipengaruhi oleh adanya kegiatan atau tugas tambahan yang melebihi kemampuan seorang tenaga kesehatan. Keterbatasan tenaga kesehatan di Puskesmas Lapadde 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 memperbantukan tenaga kesehatan dari bagian lain untuk menyelesaikan beberapa pekerjaan tersebut. Ditambah lagi pada akhir tahun 2015, semua tenaga kesehatan disubstitusikan dengan persiapan akreditasi puskesmas sehingga fokus tenaga dan pikiran lebih banyak pada persiapan akreditasi tersebut. Semua hal ini terakumulasi pada beberapa tenaga kesehatan sehingga beberapa orang memiliki beban kerja yang berlebih walaupun pada akhirnya semua tenaga kesehatan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan target yang telah ditentukan dengan mengedepankan aspek kerjasama.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maga B yang mengatakan bahwa walaupun sebagian besar tenaga kesehatan mempunyai tugas tambahan akan tetapi hal ini tidak berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas pokoknya sehingga semua tugas dapat dilaksanakan dengan baik.<sup>4</sup> Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Alwi SF yang mengatakan walaupun waktu kerja tenaga kesehatan lebih besar tugas tambahan dibandingkan dengan tugas pokoknya akan tetapi dalam pelaksanaan tugas pokok dan tambahan bisa terlaksana dengan baik.<sup>4</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja tenaga kesehatan. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin merupakan perilaku tenaga kesehatan dalam menggunakan dan memanfaatkan waktu kerja, baik dari segi absensi, ketepatan waktu dan pemanfaatan waktu. Dalam instansi kesehatan, disiplin waktu menentukan kualitas kerja dalam prioritas pelayanan kesehatan.<sup>7</sup> Hal ini akan menjadi masalah jika penggunaan waktu yang kurang tepat tentunya pelayanan akan tertunda dan mencerminkan tenaga kesehatan belum semaksimal mungkin membantu dalam proses penyembuhan klien bahkan sebaliknya dapat menjadi masalah bagi kita sebagai profesi kesehatan dimata masyarakat. Maka dapat pula disimpulkan bahwa disiplin waktu merupakan suatu sikap kewajiban yang dimiliki oleh seseorang untuk mengikuti, mematuhi, menaati dan memanfaatkan aturan standar yang berlaku dalam lingkungan organisasi.<sup>7</sup>

Mayoritas tenaga kesehatan di Puskesmas Lapadde memiliki disiplin kerja yang disiplin mereka memiliki tingkat absensi yang baik, ketepatan waktu datang dan pulang kantor sesuai dengan jadwal serta mereka mampu memanfaatkan waktu sebaik mungkin ketika berada di puskesmas. disiplin kerja yang dilaksanakan tenaga kesehatan berdampak pada kinerja tenaga kesehatan yang mampu menyelesaikan tugas dan fungsinya dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indra yang mengatakan bahwa ada pengaruh ketepatan waktu (disiplin) terhadap produktivitas kerja tenaga kesehatan Puskesmas Palanro Kecamatan Malluettasi Kabupaten Barru.<sup>7</sup> Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Karunia N yang mengatakan adanya responden yang memiliki kinerja kurang dengan ketaatan yang cukup.<sup>16</sup> Hal ini berarti bahwa tenaga kesehatan yang memiliki ketaatan yang baik akan berpengaruh pada kinerja yang baik pula. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suparman yang mengatakan bahwa ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Salo Kabupaten Pinrang.<sup>12</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada

hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seorang pegawai yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor kebutuhan, baik kebutuhan dasar atau fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi.<sup>17</sup> Motivasi kerja merupakan sesuatu hal yang berasal dari internal individu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja keras. Dorongan yang dimaksud adalah tingkat pemenuhan kebutuhan hidup dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup.<sup>4</sup>

Tenaga kesehatan di Puskesmas Lapadde memiliki motivasi yang tinggi, hal tersebut dibuktikan dengan tingkat kedisiplinan tenaga kesehatan dan kemampuan untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan. Salah satu yang menjadi pemicu tingginya motivasi tenaga kesehatan di Puskesmas Lapadde karena adanya perhatian dari atasan untuk memberikan penghargaan baik berupa jasa maupun dalam bentuk rekreasi pada akhir tahun ataupun pengembangan karir. Pengembangan karir tenaga kesehatan sangat berpengaruh pada kinerja sebagaimana yang dikemukakan dalam penelitian Djestawana yang mengatakan kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor kepuasan kerja, kepemimpinan dan pengembangan karir.<sup>18</sup> Perhatian tersebut 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 memengaruhi kinerja adalah motivasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Irsan yang mengatakan bahwa adanya hubungan yang bermakna/signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat pada ruang rawat inap RSUD I Laga Ligo Kabupaten Luwu Timur.<sup>14</sup> Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Suparman yang mengatakan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja

dengan kinerja pegawai di Puskesmas Salo Kabupaten Pinrang.<sup>12</sup>

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara kemampuan ( $p=0,002$ ), beban kerja ( $p=0,004$ ), disiplin kerja ( $p=0,000$ ), dan motivasi kerja ( $p=0,001$ ) dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Lapadde Kota Parepare. Saran pemangku kebijakan agar senantiasa merumuskan kebijakan atau regulasi yang dapat meningkatkan kinerja tenaga kesehatan pada semua sektor pelayanan kesehatan. Bagi pimpinan puskesmas agar memperhatikan kinerja bawahan dan senantiasa memberikan stimulus untuk peningkatan kinerja baik berupa pemberian motivasi, tidak memberikan beban kerja yang berlebihan maupun memberikan penghargaan pada tenaga kesehatan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Bagi tenaga kesehatan agar senantiasa bekerja secara maksimal dan memberikan kinerja yang terbaik untuk dapat memberikan pelayanan yang bermutu dan memuaskan bagi pasien.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Wirawan. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat; 2009.
2. Siagian SP. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara; 2012.
3. Hadar N. Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri, Yogyakarta : Gajah Mada University Press; 2006.
4. Maga B. Studi kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wotu Kecamatan Wotu Kabupaten Luwu Timur. Jurnal Kesehatan Bung. 2009 ; 2(2): 25-33.
5. Alamsyah D, Muliawati R. Pilar Dasar Ilmu Kesehatan Masyarakat. Yogyakarta : Nuha Medika; 2013.
6. Rahmi T. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Fatima Kabupaten Tana Toraja. Jurnal Manusia dan Kesehatan. 2013; 1(3): 11-21.
7. Wijaya I. Analisis pengaruh disiplin waktu terhadap produktivitas kerja tenaga kesehatan Puskesmas palanro Kecamatan Malluettasi

- Kabupaten Barru. *Jurnal Manusia dan Kesehatan*. 2015; 3(3): 43-51.
8. Dinas Kesehatan Sulawesi Selatan. *Profil Kesehatan Sulawesi Selatan*. Makassar: Dinas Kesehatan Sulawesi Selatan; 2010.
  9. Puskesmas Lapadde Kota Parepare. *Profil Puskesmas Lapadde Kota Parepare*. Parepare: Puskesmas Lapadde Kota Parepare; 2014.
  10. Saryono, Anggraeni MD. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dalam bidang Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika; 2013.
  11. Sugiyono, *Statistik untuk Kesehatan*. Bandung : Alfabeta; 2010.
  12. Suparman. *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Salo Kabupaten Pinrang [Skripsi]*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Parepare; 2012.
  13. Ilham IA. *Analisis faktor yang mempengaruhi kinerja perawat pada ruang rawat inap RSUD I Laga Ligo Kabupaten Luwu Timur*. *Jurnal Kesehatan Bung*. 2012 ; 2(2): 42-47.
  14. Ismail. *Hubungan Kinerja Bidang Desa Dengan Tingginya Angka Kematian Neonatal Di Wilayah Kerja Puskesmas Batu Lappa Kabupaten Pinrang*. *Jurnal Manusia dan Kesehatan*. 2015; 3(3): 29-38.
  15. Ikbal S. Halil, Syamsiar S. Russeng, Lalu M. Saleh. *Stres kerja pada operator mesin pembangkit listrik di PT. PLN (Persero) Sektor Tello Makassar*. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*. 2009; 5(3): 25-31.
  16. Nurul Karunia, Darmawansyah, Asiah Hamzah. *Studi penilala kinerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu*. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*. 2008; 4(1): 22-24.
  17. Muhammad Gisman, Indar, Asiah Hamzah. *Kinerja petugas kesehatan pada Puskesmas Balocci, Bungoro dan Sarappo Kabupaten Pengkep*. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia* 2008; 4(2): 71-76.
  18. Djestawana GG. *Pengaruh pengembangan organisasi, kepemimpinan, jenjang karir terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di puskesmas* . *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional* 2012; 6(6): 261-266.