

Study Literature Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas **Literature Study Of Factors Related To Health Officers Performance In Health Centers**

Dedek Safitri

Mahasiswi Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Email : dedeksafitri02@gmail.com

Abstrak

Kinerja sangat diperlukan disetiap organisasi yang dilakukan oleh segenap sumber daya manusia. Berdasarkan Kementerian Kesehatan terkait Capaian kinerja Puskesmas ditahun 2018 silam negara Indonesia ini masih belum maksimal. Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berafiliasi dengan kinerja petugas kesehatan di daerah kerja puskesmas yang terdapat di Indonesia. Jenis penelitian ini ialah literatur review yang dimana pengumpulan data penelitian ini diperoleh dan dikumpulkan dari penelusuran artikel penelitian ilmiah mulai rentang waktu 2018-2022 memakai data base Google Scholar yaitu 10 jurnal nasional serta 1 skripsi pada penelitian lain yang sudah terdapat sebelumnya. Istilah yang dipergunakan pada pencarian literature review ini antara lain "Faktor-Faktor, Kinerja, Petugas Kesehatan, Motivasi, Puskesmas". Kesimpulan yang bisa ditarik dari peneliti ialah ada beberapa faktor yang berhubungan dengan kinerja petugas kesehatan di puskesmas yang berada diseluruh Indonesia seperti faktor kemampuan, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dukungan dana, perilaku, kompensasi, beban kerja, serta disiplin kerja.

Kata Kunci : *Kinerja, Petugas Kesehatan , Motivasi, Puskesmas.*

Abstract

Performance is something that is really needed for human resource in each organization. According to Ministry of Health, the performance achievement by Health Center in 2018 is not maximally achieved. The purpose of this research is to find out the factors affiliated to Indonesian health workers performance in health center. Type of the study in this research is literature review where the data collection are based on scientific research article from 2018 to 2022 using Google Scholar which are 10 national journal and 1 thesis. The keyword used in the searching of literature review are "factors, performance, health workers, motivation, health centre." This study conclude that there are several factors related to Indonesia health workers performance in health centre such as competency factor, work motivation, leadership style, funding support, behaviour, compensation, workload, and work discipline.

Keyword: *Performance, Health workers, Motivation, Health centre*

PENDAHULUAN

Berdasarkan Permenkes 43 tahun 2019 Puskesmas merupakan Fasilitas Pelayanan Kesehatan (Faskes). Fasilitas Pelayanan Kesehatan merupakan suatu tempat yang dipergunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan, baik promotif, preventif, kuratif maupun rehabilitatif yang dilakukan oleh pemerintah, pemda serta/atau warga. Puskesmas memiliki tugas melaksanakan kebijakan kesehatan untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan di daerah kerjanya. Puskesmas artinya UKM tingkat pertama.

UKM pada Permenkes 43 tahun 2019 terkait Puskesmas dijelaskan bahwa Upaya Kesehatan masyarakat (UKM) merupakan setiap kegiatan agar memelihara serta menaikkan kesehatan dan mencegah serta menanggulangi timbulnya persoalan kesehatan dengan target keluarga, gerombolan, dan masyarakat. Sedangkan Upaya Kesehatan Perseorangan (UKP) artinya suatu kegiatan serta/atau serangkaian aktivitas pelayanan kesehatan yang ditujukan pada peningkatan, pencegahan, penyembuhan penyakit, pengurangan penderitaan dampak penyakit serta memulihkan kesehatan perseorangan. (Permenkes 43, 2019)

Tenaga Kesehatan merupakan setiap orang yang mengabdikan diri di bidang kesehatan dan memiliki pengetahuan serta/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang buat jenis tertentu memerlukan wewenang buat melakukan upaya kesehatan. (Permenkes 83, 2019). Menurut Irawan (2002:11), kinerja ini merupakan hasil kerja yang nyata, dapat diamati, dan diukur. Kinerja dikatakan sebagai hasil (output) dari suatu proses yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi melalui sumber (input) eksklusif. Selain itu, pertunjukan juga merupakan hasil dari sejumlah proses kegiatan yang dilakukan dalam rangka mencapai tujuan tunggal organisasi. dalam struktur organisasi terdapat hubungan antara kinerja individu (individual performance) dan kinerja organisasi (organizational performance). (Tsauri, 2014)

Kenaikan kinerja staf harus mempertimbangkan perubahan arah kebijakan pemerintah, serta keinginan untuk semangat reformasi yang lebih besar, untuk berbagi lebih banyak ruang gerak dan pekerjaan bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan di mana pemerintah dan aparaturnya lebih berperan. dalam bermain. sebagai fasilitator. Perubahan arah politik ini berdampak pada profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan yang ketat di negara-negara lain di dunia. Sebagai permulaan, mengimplementasikan peningkatan kinerja peralatan adalah hal yang mendesak. (Marsita. S. DJ Matu & Yusuf, 2018)

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang karena untuk mencapai kinerja yang lebih baik tidaklah mudah. Namun, kurangnya motivasi dan disiplin tenaga kesehatan berdampak besar terhadap penurunan kinerja, terbukti masih adanya tenaga kesehatan yang datang terlambat dan meninggalkan ruangan pada jam kerja. Hal ini menjelaskan mengapa penurunan kinerja tenaga kesehatan disebabkan oleh banyak faktor, antara lain keterampilan, tekanan kerja, disiplin kerja dan motivasi. (Usman, 2016). Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti ingin menyajikan telaah studi literature terkait faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di puskesmas yang berada di seluruh Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui terkait faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di wilayah kerja yang berada di seluruh Indonesia. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan informasi untuk semua pihak.

METODE

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literature review serta literature review, yaitu pencarian dan ringkasan dari beberapa literatur empiris yang relevan dengan melihat 10 jurnal dan 2 disertasi yang berisi pencarian Google Scholar terkait dengan penyebabnya. terkait. dengan penampilan petugas. Puskesmas di Puskesmas selndonesia. Hasil berbagai literature review akan digunakan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun hasil telaah jurnal yang peneliti lakukan yaitu :

1. Adhi Wahyudi, Munir Salham, Abdul Kadri (2018)

Hasil penelitian yang dilakukan di Puskesmas Kamonji Kota Palu diperoleh hasil bahwa tidak terdapat korelasi antara pengetahuan dengan kinerja petugas kesehatan dalam pelayanan MTBS pada Puskesmas Kamonji Kota Palu dengan nilai $p=0,375$. Terdapat korelasi antara perilaku dengan kinerja petugas kesehatan pada pelayanan

MTBS di Puskesmas Kamonji Kota Palu dengan nilai $p=0,003$. Terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja petugas kesehatan pada pelayanan MTBS di Puskesmas Kamonji Kota Palu dengan nilai $p=0,008$. Terdapat korelasi antara kepemimpinan dengan kinerja petugas kesehatan pada pelayanan MTBS di Puskesmas Kamonji Kota Palu dengan nilai $p=0,043$. Terdapat korelasi antara fasilitas dengan kinerja petugas kesehatan pada pelayanan MTBS di Puskesmas Kamonji Kota Palu dengan nilai $p=0,019$.

Tidak ada hubungan antara pengetahuan dengan kinerja tenaga kesehatan dalam pelayanan MTBS, karena sebagian besar responden memiliki tingkat pengetahuan yang tinggi tetapi kinerjanya kurang. Hasil observasi juga menunjukkan bahwa kinerja responden menurun, karena masih ada responden yang melakukan pekerjaannya secara bersamaan sehingga merasa pekerjaannya meningkat dan dapat mempengaruhi kinerja responden. Walaupun pengetahuan yang diperoleh responden baik, namun jika memiliki karir yang panjang dapat mempengaruhi pekerjaan responden. (Wahyudi et al., 2018)

2. Usman (2016)

Hasil penelitian yang dilakukan maka bisa disimpulkan bahwa terdapat korelasi antara kemampuan ($p=0,002$), beban kerja ($p=0,004$), disiplin kerja ($p=0,000$), serta motivasi kerja ($p= 0,001$) dengan kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Lapadde Kota Parepare.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan. Keterampilan kerja adalah kemampuan, pengetahuan dan keterampilan tenaga kesehatan untuk melaksanakan tugas secara teknis. Dengan kemampuan bekerja, tenaga kesehatan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan alokasi waktu dan tujuan yang telah ditetapkan oleh program kerja. Keterampilan kerja erat kaitannya dengan kinerja tenaga kesehatan, karena kemampuan tenaga kesehatan merupakan faktor penting dalam menunjang pencapaian hasil kerja. Menilai keterampilan kerja sangat penting bagi suatu organisasi karena melalui penilaian ini, organisasi dapat melihat seberapa banyak faktor manusia yang dapat mendukung tujuan suatu organisasi. Mempelajari kemampuan memotivasi karyawan agar termotivasi untuk bekerja lebih baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga kesehatan secara umum sudah baik, hal ini dikarenakan sebagian besar tenaga kesehatan di Puskesmas Lapadde masih berusia dewasa dan memiliki tingkat pendidikan yang masih sesuai dengan standar minimal tenaga kesehatan. , yang merupakan gelar. Usia dewasa sangat memungkinkan bagi karyawan untuk menyerap kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Hal ini membutuhkan kemampuan intelektual untuk mencerminkan aktivitas mental. Mereka harus memiliki kemampuan fisik untuk melakukan tugas-tugas yang membutuhkan kebugaran, koordinasi atau keseimbangan, kekuatan, kecepatan dan fleksibilitas, atau fleksibilitas fisik. (Usman, 2016)

3. Dami Yanthi(K), Reno Renaldi, M. Dedi Widodo, Citra Widya Anggraini (2021)

Hasil yang diperoleh terdapat korelasi faktor (motivasi, perilaku, kepemimpinan serta kompensasi) dengan kinerja tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Kuok Kecamatan Kuok Kabupaten Kampar. Yaitu kebanyakan motivasi tenaga kesehatan termasuk rendah dimana hasil analisis statistik diperoleh nilai P Value ($0,008$) $< \alpha$ ($0,05$) berarti terdapat korelasi motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan dan nilai Prevalen Odds Ratio (POR) = $3,732$ artinya responden yang motivasi rendah berpeluang 3,7 kali dengan kinerja yang tidak baik dibandingkan dengan responden yang kinerja yang baik. Kebanyakan perilaku tenaga kesehatan tidak baik dan hasil analisis statistik diperoleh nilai P Value ($0,016$) $< \alpha$ ($0,05$) berarti terdapat korelasi perilaku dengan kinerja tenaga kesehatan dan nilai Prevalen Odds Ratio (POR) = $3,368$ (CI 95% : $1,346-8,431$) artinya responden yang perilaku tidak baik berpeluang 3,3 kali dengan kinerja yang tidak baik dibandingkan dengan responden yang kinerja yang baik. Kepemimpinan mayoritas termasuk tidak baik Prevalen Odds Ratio (POR) = $3,008$ (CI 95%: $1,219-7,422$) artinya responden yang kepemimpinan tidak baik berpeluang 3,1 kali dengan kinerja yang tidak baik dibandingkan dengan responden yang kinerja yang baik. mayoritas kompensasi

menyatakan tidak terdapat baik dan Prevalen Odds Ratio (POR) = 3,466 (CI 95%: 1,441-8,338) artinya responden yang Kompensasi tidak terdapat berpeluang 3,4 kali dengan kinerja yang tidak baik dibandingkan dengan responden yang kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyatakan bahwa motivasi adalah motivasi untuk melakukan sesuatu yang secara signifikan mempengaruhi moral kerja dan hasil kerja. Ada seseorang yang siap bertindak ketika motivasi yang mendorongnya kuat. Demikian juga orang yang tidak termotivasi oleh motivasi yang kuat tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaannya. Motivasi yang mendorong tenaga kesehatan dapat berupa motivasi internal, yaitu motivasi yang hadir dalam pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyatakan bahwa perilaku adalah salah satu faktor kinerja utama, jika tenaga kesehatan baik, mereka dapat memberikan kinerja yang berkualitas. Dan sebaliknya jika petugas kesehatan bersikap tidak baik maka kualitas kinerja akan tidak baik. Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti berpendapat kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan dapat memotivasi tenaga kesehatan untuk berkerja dengan penuh semangat sehingga hasil yang ingin dicapai dapat memuaskan tenaga kesehatan maupun puskesmas. Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti berpendapat kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil menunjukkan bahwa kebijakan pemberian kompensasi yang tepat waktu dan sesuai dengan hasil kerja akan meningkatkan kinerja tenaga kesehatan. Tujuannya untuk mengimbangi kepuasan kerja tenaga kesehatan, yang nantinya akan menjaga stabilitas tenaga kerja itu sendiri. (Yanthi et al., 2021)

4. Zaky Fahmi (2021)

Diperoleh hasil terdapat hubungan motivasi kerja, disiplin kerja, sikap dan dukungan sumber daya dengan kinerja Tenaga Kesehatan di UPT. Puskesmas Karang Intan 1 Kabupaten Banjar dengan nilai signifikan ($p = 0,000$, ($p = 0,000$, ($p = 0,000$ dan ($p = 0,000$.

Berdasarkan hasil survei dapat diketahui bahwa kinerja tenaga kesehatan tertinggi memiliki kinerja tenaga kesehatan yang baik yaitu 35 responden (58,3%). Kinerja staf medis UPT. Sedangkan kinerja tenaga kesehatan lebih rendah dari 25 responden 41,7%. Berdasarkan hasil survei diketahui bahwa dari 4 responden dengan pendidikan tidak sesuai, 4 responden berprestasi baik (6,7%), dan dari 56 responden dengan pendidikan sesuai, 31 responden (51,7%). pada kinerja tenaga kesehatan kurang dari 25 responden (41,7%). Berdasarkan hasil survei dapat diketahui bahwa motivasi kerja tenaga kesehatan yang paling banyak adalah motivasi baik, 40 responden, 66,7%. Dengan kurangnya motivasi, 20 responden mencapai 33,3%. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa disiplin kerja tenaga kesehatan yang paling umum adalah disiplin kerja baik, 36 responden 60,0%. Paramedis juga dapat hadir selama jam kerja, selalu menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan selalu menjaga kebersihan tempat kerja. Sedangkan disiplin kerja kurang dari 24 responden 40,0%. Berdasarkan hasil survei dapat diketahui bahwa sikap sebagian besar tenaga kesehatan adalah positif sebanyak 39 responden (65,0%), sikap negatif sebanyak 21 responden sebesar 35,0%. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa sebagian besar sumber dukungan yaitu sumber daya pendukung baik 34 responden (56,3%) Sedangkan sumber daya rendah 25 responden 41,7% sumber daya pendukung tidak ada. Berdasarkan hasil survei diketahui bahwa dari 20 responden motivasi kerja rendah, 18 responden (30,0%) kinerja tenaga kesehatan kurang, dari 20 responden motivasi kerja rendah diperoleh 2 responden (3,3%) kesehatan yang baik. dari 40 responden dengan motivasi kerja baik, 33 responden (55,0%). Berdasarkan hasil survei, ternyata dari 21 responden dengan perilaku negatif, 17 responden (28,3%) kinerja tenaga kesehatan kurang, dan 4 responden dari 21 responden berperilaku negatif (6,7%). Sedangkan dari 39 responden dengan sikap positif, 31 responden (51,7%). (Fahmi, 2021)

5. Stella Kolibu, Grace EC Korompis dan Frace D Kandour (2021)

Berdasarkan hasil penelitian, didapat bermakna antara kepemimpinan, dukungan dana serta pengetahuan dengan kinerja petugas Perkesmas di puskesmas wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Utara. Peran pemimpin telah dilakukan dengan baik serta tidak ada hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja petugas Perkesmas di puskesmas daerah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Utara, berdasarkan hasil penelitian perihal kinerja petugas Perkesmas dengan motivasi. Faktor Dukungan dana adalah faktor yang paling bank berpengaruh terhadap kinerja petugas Perkesmas di puskesmas wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Utara.

Hasil analisis bivariat penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja petugas Perkesmas dengan nilai signifikansi $p = 0,024$. Penelitian ini menunjukkan bahwa saat ini dukungan finansial/dana Puskesmas di wilayah kerja Dinas Kesehatan Minahasa Utara sudah baik, yang juga dapat dilihat dari hasil analisis hubungan antara dukungan finansial/dana dengan kinerja. Petugas Perkesmas, p -value = $0,049$ yang berarti ada hubungan antara dukungan finansial/dana dengan kinerja petugas Perkesmas. Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan hasil yang signifikan yaitu $p = 0,046$. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara pengetahuan dengan kinerja petugas kesehatan masyarakat di Puskesmas Dinas Kesehatan Minahasa Utara. Arah hubungan positif antara pengetahuan dengan pemberian pelayanan kesehatan menunjukkan bahwa semakin baik pengetahuan tenaga kesehatan maka kinerjanya akan semakin baik. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi $p = 0,467$ yang artinya tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan. (Kolibu, Korompis, 2021)

6. Feriani Harefa, Rahmat Alyakin Dachi, dkk (2021)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh Ada hubungan antara kemampuan, Motivasi kerja, dan kepemimpinan dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Kenangan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Dengan nilai kemampuan ($p=0,000$), Motivasi ($p=0,000$), Kepemimpinan ($p=0,000$).

Ada hubungan antara keterampilan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kenangan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Profesional kesehatan dengan kapasitas yang buruk lebih berisiko kinerja yang buruk daripada profesional kesehatan dengan kemampuan yang baik. Terdapat pula hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kenangan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Tenaga kesehatan dengan motivasi kerja yang buruk memiliki risiko kinerja yang buruk lebih besar dibandingkan dengan tenaga kesehatan dengan motivasi kerja yang baik. Kemudian ada hubungan antara manajemen dengan kinerja tenaga medis di Puskesmas Kenangan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Profesional petugas kesehatan yang memilih untuk melakukan dengan buruk lebih berisiko terhadap kinerja yang buruk daripada profesional perawatan kesehatan yang menghargai kepemimpinan yang baik. (Harefa et al., 2021)

7. Marsita, Sudirman dan Herlina Yusuf (2018)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang bermakna antara kemampuan dengan nilai $p = 0.007$ ($p < 0.05$), motivasi kerja dengan nilai $p = 0.016$ ($p < 0.05$), serta gaya kepemimpinan dengan nilai $p = 0.003$ ($p < 0.05$) dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Lambunu 2 Kabupaten Parigi Moutong.

Sangat dekat dengan kemampuan bekerja, tenaga kesehatan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu dan tujuan yang telah ditetapkan oleh program kerja. Kemampuan tenaga kesehatan merupakan faktor penting dalam menunjang pencapaian hasil kerja, karena kemampuan kerja merupakan pengetahuan dan pengalaman tenaga kesehatan dalam teknis pelaksanaan tugas yang diberikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kapasitas tenaga kesehatan sudah baik, hal ini dikarenakan sebagian besar tenaga kesehatan di Puskesmas Lambun 2 masih berusia dewasa dan memiliki tingkat pendidikan yang masih sesuai dengan standar minimal menjadi tenaga kesehatan, sehingga Diploma Tingkat pendidikan. Pada usia dewasa

sangat memungkinkan bagi tenaga kesehatan untuk bekerja dengan baik, karena masih memiliki kemampuan dan kondisi fisik untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya serta dengan pendidikan yang minim. Ijazah merupakan salah satu paramedis ibu kota yang mudah dipahami. dan melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa kemampuan individu untuk menyelesaikan berbagai tugas pekerjaan meliputi kemampuan karir kesehatan secara keseluruhan yang mencakup kemampuan intelektual dan fisik. Kemampuan intelektual diperlukan untuk menunjukkan aktivitas mental, sedangkan kemampuan fisik diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang memerlukan kebugaran, koordinasi atau keseimbangan, kekuatan, kecepatan dan kelenturan, atau kelenturan fisik. Para peneliti menyimpulkan bahwa semakin tinggi kapasitas kerja profesional kesehatan untuk melakukan pekerjaan mereka, semakin tinggi kinerja mereka. (Marsita. S. DJ Matu & Yusuf, 2018)

8. Ayu Eka Aryawati Mariani dan Oka Suryadinatha Gorda (2019)

Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan spiritual, keterlibatan karyawan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh besar terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUP Dharma Yadnya. Kepemimpinan spiritual, keterlibatan karyawan, motivasi kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di RSUP Dharma Yadnya. Berdasarkan hasil perhitungan total impact masing-masing variabel didapatkan bahwa variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel kinerja.

Pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja tenaga kesehatan. Berdasarkan hasil analisis model perbandingan struktural menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh besar terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hipotesis 1 (H^1) yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima bahwa semakin tinggi kepemimpinan spiritual maka kinerja tenaga kesehatan semakin baik. Berdasarkan hasil model perbandingan struktural menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hipotesis 2 (H^2) yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima bahwa semakin tinggi keterlibatan pegawai maka semakin baik kinerja tenaga kesehatan. Berdasarkan hasil analisis model perbandingan struktural menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hipotesis 3 (H^3) yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima bahwa semakin termotivasi tenaga kesehatan bekerja maka kinerja tenaga kesehatan semakin baik. Berdasarkan hasil analisis model perbandingan struktural menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan. Hipotesis 4 (H^4) yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima bahwa semakin tinggi kepemimpinan spiritual maka semakin baik kepuasan kerja. Berdasarkan hasil model perbandingan struktural, ternyata motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja petugas kesehatan. Hipotesis 5 (H^5) yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima bahwa semakin termotivasi tenaga kesehatan dalam bekerja maka semakin tinggi kepuasan kerja. Berdasarkan hasil model perbandingan struktural menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hipotesis 6 (H^6) yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja tenaga kesehatan semakin baik. (Oka Suryadinatha Gorda, 2019)

9. Siti Masyitah (2018)

Hasil yang diperoleh Hasil survei satu dimensi menunjukkan bahwa hanya 19,6% petugas berkinerja buruk dan 80,4% petugas berkinerja baik. Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa terdapat variabel yang berhubungan yaitu motivasi (p-value 0,044) dan variabel tanpa hubungan antara umur (0,330), pengetahuan (0,580), pelatihan (0,960) dan fasilitas (0,101).

Ditemukan bahwa kinerja Puskesmas Kecamatan Cipayung, Jakarta Timur hanya memiliki kinerja yang baik (80,4%). Kemudian variabel yang berhubungan dengan kinerja petugas kesehatan yaitu variabel motivasi (p value = 0,044, OR (odd ratio) = 3 238 (95% CI: 1 142 - 9 183), artinya responden yang motivasinya lemah memiliki peluang kinerja baik 3,238 kali dibandingkan dengan responden yang motivasinya baik dalam kinerja

tenaga kesehatan, variabel durasi adalah (p value = 0,330) Variabel yang tidak memiliki hubungan dengan kinerja tenaga kesehatan adalah variabel pengetahuan (p value = 0,580). Variabel nonkinerja adalah variabel pendidikan (p value = 0,960). Variabel yang tidak berhubungan dengan kinerja petugas kesehatan adalah variabel penawaran (p value = 0,101). (Masyitah & Yikwa, 2018)

10. Rezky Ramadani (2021)

Hasil analisis data penelitian ini adalah satu dimensi dan dua dimensi dengan uji chi-Square (X^2). penyajian data dalam bentuk tabel disertai narasi. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa tidak ada hubungan antara pendidikan ($p = 0,226$), masa kerja ($p = 0,607$), kepemimpinan ($p = 1,00$), imbalan ($p = 0,056$), sumber daya ($p = 1,00$) dan ada hubungan antara motivasi ($p = 0,004$) dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Jongaya Kota Makassar. (Ramadani, 2021)

11. Gipa Irwanda dan Rahmawati (2019)

Hasil tersebut diperoleh dari penelitian di Puskesmas Tamalanrea Kecamatan Tamalanrea dimana tidak ada hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja tenaga kesehatan berdasarkan uji statistik (chi-square) p value = 0,923. ada hubungan antara motivasi kinerja dengan $p = 0,039$. Ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja dengan nilai $p = 0,023$.

Berdasarkan uji statistik koreksi kontinuitas chi-square didapatkan bahwa $p = 0,923$ lebih besar dari $\alpha = 0,05$ (p), maka H_0 diterima. Artinya tidak ada hubungan antara variabel yang diteliti yaitu kinerja unggulan tenaga kesehatan di Puskesmas Tamalanrea Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar Tahun 2019. Dan berdasarkan uji koreksi kontinuitas chi-square statistik didapatkan nilai p value = 0,039 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ (p), maka H_0 ditolak. Artinya ada hubungan antara variabel yang diteliti yaitu motivasi kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tamalanrea Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar Tahun 2019. Terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja kesehatan. Kota tersebut pada tahun 2019 berdasarkan uji statistik chi-square Fisher. Nilai uji eksak $p = 0,023$ lebih kecil dari nilai α (Irwanda et al., 2019)

SIMPULAN

Dari berbagai penelitian terdahulu yang telah peneliti ulas, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang berhubungan kinerja petugas kesehatan di puskesmas yang berada diseluruh Indonesia seperti faktor kemampuan, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dukungan dana, sikap, kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja. Lalu tidak terdapat hubungan antara kinerja dengan masa kerja, umur, pendidikan, Terdapat perbedaan diantara beberapa jurnal yang dimana ada yang menyatakan terdapat hubungan antara pengetahuan dan fasilitas dengan kinerja, dan ada juga yang menyatakan tidak terdapatnya hubungan antara pengetahuan, fasilitas dan kepemimpinan. Adapun saran dari penelitian ini yaitu peneliti berharap hasil dari penelitian *literature review* ini dapat dijadikan tambahan informasi mengenai faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas yang berada diseluruh Indonesia, diharapkan penelitian ini bisa menjadi acuan untuk peneliti selanjutnya dan bisa lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- P. M. K. R. N. (2019). Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun 2019 tentang Puskesmas. In *Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun 2019 tentang Puskesmas: Vol. Nomor 65* (Issue 879, pp. 2004–2006).
- P. (2019). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2019 Tentang Registrasi Tenaga Kesehatan* (Vol. 45, Issue 45, pp. 95–98).
- Fahmi, Z. (2021). *Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Upt . Puskesmas Karang Intan 1 Kabupaten Banjar Tahun 2021*.
- Harefa, F., Dachi, R. A., Brahmana, N. E., Ketaren, O., & Manurung, K. (2021). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas

- Kenangan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 7(2), 1024–1038.
- Irwanda, G., Tinggi, S., & Kesehatan, I. (2019). *Faktor yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tamalanrea Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar Tahun 2019*.
- Kolibu, Korompis, K. (2021). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Petugas Perawatan Kesehatan Masyarakat (Perkesmas) Di Puskesmas Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Minahasa Utara. *Paradigma Sehat, Vol 9*(Vol. 9 No. 3 (2021): Volume 9, Nomor 3 Tahun 2021).
<http://ejournalhealth.com/index.php/PARADIGMA/article/view/54/40>
- Marsita, S. DJ Matu, S., & Yusuf, H. (2018). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Di Puskesmas Lambunu 2 Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 007, 477–486.
- Masyitah, S., & Yikwa, N. (2018). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Gandus Palembang tahun 2017. *Jurnal Kesehatan Masyarakat IAKMI Sumsel*, 6(2), 34–37.
- Oka Suryadinatha Gorda, A. E. A. M. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Tenaga Kesehatan. *Jurnal Ekonomi*, 24(2), 193.
<https://doi.org/10.24912/je.v24i2.573>
- Ramadani, R. (2021). *Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Jongaya Kota Makassar Tahun 2021*.
- Tsauri, S. (2014). Manajemen Kinerja Performance Management. In *STAIN Jember Press*.
- Usman. (2016). Analisis Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Puskesmas Lapadde Kota Parepare. *Jurnal Mkmi*, 12(1), 21–28.
- Wahyudi, A., Salham, M., & Kadri, A. (2018). Faktor yang Berhubungan dengan kinerja Petugas Kesehatan Pelayanan Manajemen Terpadu Balita Sakit di Puskesmas Kamonji Kota Palu. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 1(1), 208–219.
<file:///C:/Users/hp/Documents/SEM V/PKK Kehamilan/Jurnal MTBS 3.pdf>
- Yanthi, D., Renaldi, R., Widodo, M. D., & Anggraini, C. W. (2021). Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di UPTD Puskesmas Kuok Kabupaten Kampar. *Jurnal Kesehatan Global*, 4(1), 26–32. <https://doi.org/10.33085/jkg.v4i1.4775>