

**SKRIPSI**  
**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN**  
**KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS**  
**PALLANGGA KABUPATEN GOWA**

**MAHIRAH MAWADDAH**  
**K011181385**



**DEPARTEMEN ADMINISTRASI KEBIJAKAN KESEHATAN**  
**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT**  
**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**  
**UNIVERSITAS HASANUDDIN**  
**MAKASSAR**  
**2022**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**FAKTOR YANG BERTHUBUNGAN DENGAN KINERJA TENAGA  
KESEHATAN DI PUSKESMAS PALLANGGA  
KABUPATEN GOWA**

**Disusun dan diajukan oleh**

**MAHIRAH MAWADDAH  
K011181385**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka  
Penyelasaan Studi Program Sarjana Program Studi Kesehatan Masyarakat  
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin  
pada tanggal 02 September 2022  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



**Prof. Sukri Palutturi, SKM, M.Kes, M.Sc.PH, Ph.D**  
NIP. 197205292001121001



**Prof. Dr. Darmawansyah, SE, MS**  
NIP. 1964042419910310002

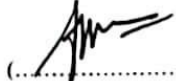


**Ketua Program Studi,**  
**Dr. Sufiah, SKM., M.Kes**  
NIP. 197405202002122001


**PENGESAHAN TIM PENGUJI**

Skripsi ini telah di pertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi  
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Jumat  
Tanggal 02 September 2022.

Ketua : Prof. Sukri Palutturi, SKM, M.Kes, M.Sc.PH, Ph.D (.....)

Sekretaris : Prof. Dr. Darmawansyah, SE, MS (.....)

Anggota :

1. Dian Saputra Marzuki, SKM, M.Kes (.....)

2. A. Mufflihah Darwis, SKM,M.Kes (.....)

## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Mahirah Mawaddah  
NIM : K011181385  
Fakultas : Kesehatan Masyarakat  
No. Hp : 081242555025  
E-mail : raramahirahm.mm@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa judul skripsi "FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS PALLANGGA KABUPATEN GOWA" benar bebas plagiat dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Makassar, 1 September 2022

Yang membuat pernyataan

  
Mahirah Mawaddah

## RINGKASAN

Universitas Hasanuddin  
Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Administrasi Dan Kebijakan Kesehatan  
Skripsi, 2022

**Mahirah Mawaddah**

**"Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di  
Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa "**  
(XI + 59 halaman + 10 tabel + 7 lampiran)

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang didalam suatu organisasi. Kinerja pegawai didalam sebuah organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap pencapaian visi dan misi dari organisasi tersebut. Semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerja seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Kinerja seorang pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting karena akan berkaitan dengan keberhasilan yang akan didapatkan oleh sebuah organisasi sehingga dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan harapan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam sebuah organisasi. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja terbagi menjadi tiga faktor yaitu faktor individu, psikologi dan organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara faktor masa kerja, sikap dan reward sistem dengan kinerja tenaga kesehatan yang ada di puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional study*. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh petugas kesehatan yang bekerja di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa. Penentuan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *total sampling* dengan total sampel yang digunakan berjumlah 55 orang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada variabel hubungan masa kerja, ( $p=0,000$ ), sikap ( $p=0,001$ ), dan reward sistem ( $p=0,000$ ) terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa.

Kepada pihak Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa diharapkan untuk memberikan tanda tertentu kepada tenaga kesehatan yang memiliki kinerja terbaik agar lebih giat untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya

**Kata Kunci** : Tenaga Kesehatan, Kinerja, Puskesmas  
**Daftar Pustaka** : 44 ( 2001-2022)

## SUMMARY

Hasanuddin University  
Faculty of Public Health  
Health Administration And Policy  
Thesis, 2022

**Mahirah Mawaddah**

**"Factors Related to The Performance of Health Personnel at Pallangga  
Public Health Center Gowa Regency"  
(XI + 59 pages + 10 tables + 7 attachments)**

Performance is the result of work that can be achieved by a person or group of people within an organization. Employee performance in an organization has a positive influence on the achievement of the vision and mission of the organization. The higher the quality and quantity of one's work, the higher the performance.

The performance of an employee is a very important thing because it will be related to the success that will be obtained by an organization so that it can achieve goals that are in line with expectations. Several factors can affect the performance of an employee in an organization. Factors that can affect performance are divided into three factors, namely individual, psychological and organizational factors.

This study aims to determine the relationship between the factors of tenure, attitude and reward system with the performance of health workers in the Pallangga Public Health Center, Gowa Regency. This type of research is a quantitative research with a cross sectional study approach. The population of this study were all health workers who worked at the Pallangga Public Health Center, Gowa Regency. Determination of the sample in this study using the total sampling method with a total sample of 55 people

The results of this study indicate that there is a relationship variable between years of service ( $p = 0.000$ ), attitude ( $p = 0.001$ ), and reward system ( $p = 0.000$ ) on the performance of health workers at the Pallangga Health Center, Gowa Regency.

To the Pallangga Health Center, Gowa Regency, it is expected to give certain signs to health workers who have the best performance to be more active in carrying out their duties and responsibilities.

**Keywords : Health personnel, Performance, and Public Health Center.**

**Bibliography : 44 (2001-2022)**

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur kehadiran Allah Subhanallahu wa ta'ala karena dengan izin dan rahmat-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa**". Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada program S1 Kesehatan Masyarakat.

Skripsi ini tidak terlepas dari berbagai macam hambatan dan tantangan yang penulis hadapi dari awal hingga akhir. Namun berkat dorongan, bimbingan, bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak sehingga akhirnya hambatan dan tantangan dapat dilalui. Pada kesempatan ini perkenankan saya menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada orang tua penulis, Ayahanda tercinta Alm. Suherman, S.E. dan Ibunda Darlina Pudjawaty, S.E yang telah membesarkan, memfasilitasi penulis selama menjalankan pendidikan, dan mendidik dengan penuh kesabaran, pengorbanan, cinta dan kasih sayangnya, serta doa yang tidak henti-hentinya dipanjatkan untuk kesuksesan dan kebahagiaan anaknya. Dan saudara saya tersayang Muh. Dzakir Afdhol, Nabila Maimanah, Muh. Isra Farras dan Resky Mufidah terima kasih atas motivasi, dukungan, semangat dan bantuannya selama ini. Mereka adalah orang-orang yang menjadi alasan utama saya untuk segera menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik mungkin, karena perasaan bangga dan bahagia yang mereka rasakan merupakan tujuan utama saya dalam hidup.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak terlepas dari segala keterbatasan dan kendala, namun berkat bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, baik moral

maupun material sehingga dapat berjalan dengan baik. Oleh karena dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-sebesar serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Bapak Prof. Sukri Palutturi, SKM, M.Kes, M.Sc.PH, Ph.D selaku pembimbing I dan Bapak Prof. Dr. Darmawansyah, SE, MS selaku pembimbing II yang telah banyak mencurahkan tenaga dan pikirannya, meluangkan waktunya yang begitu berharga untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dengan baik, dan memberikan dukungan serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati penulis juga ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Sukri Palutturi, SKM, M.Kes, M.Sc, Ph.D selaku dekan, beserta seluruh tata usaha, kemahasiswaan, atas bantuannya selama penulis mengikuti pendidikan di FKM Universitas Hasanuddin.
2. Ibu Dr. Suriah, SKM., M.Kes. selaku Penasehat Akademik selama penulis menempuh kuliah di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
3. Bapak Dr. H. Muh. Alwy Arifin, M.Kes selaku Ketua Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan (AKK) Universitas Hasanuddin atas bantuannya dalam memberikan arahan, bimbingan, ilmu pengetahuan yang selama penulis mengikuti pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Univeritas Hasanuddin.
4. Bapak Dian Saputra Marzuki, SKM, M.Kes dan Ibu A. Mufliah Darwis SKM, M.Kes selaku dosen penguji yang telah memberikan bimbingan,



masukan, kritikan dan arahan selama penulisan demi terselesaikannya skripsi ini.

5. Seluruh Dosen FKM Universitas Hasanuddin terkhusus Dosen Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan (AKK) yang telah banyak memberikan ilmu kepada penulis dan Pak Salim selaku staf Administrasi dan Kebijakan Kesehatan (AKK) yang telah memfasilitasi dan membantu selama ini.
6. Kepala Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa beserta staf atas bantuan dan kerjasama yang telah diberikan dalam proses penelitian.
7. Para tenaga kesehatan selaku responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam proses pengumpulan data dan bersedia untuk diwawancarai dan mengisi kuesioner penelitian.
8. Saudara kembarku tersayang Nabila Maimanah yang senantiasa mendengarkan keluh kesah, memberikan semangat dan motivasi yang tiada hentinya.
9. Keluarga yaitu tante Almh. Darmi, tante Anna dan Estetik (mba Almira, kak Galang, mas Reyhan, kak Tri, Sasa, dan Icha) yang senantiasa selalu menghibur dan memberikan motivasi selama penyusunan skripsi ini.
10. Gamsu yang senantiasa menemani penulis dari awal hingga akhir semester, mendengarkan keluh kesah, memberikan hiburan dan canda tawa yang tidak bisa penulis dapatkan di tempat lain.
11. A. Rizqha, Mutia, dan Astari yang senantiasa selalu ada untuk memberikan semangat dan motivasi kepada penulis

12. Semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir yang penulis tidak sebutkan. Semoga Allah membalas semua kebaikan dan melimpahkan rahmat-Nya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu saran dan kritik dari pembaca demi penyempurnaannya sangat penulis harapkan. Akhir kata, semoga apa yang disajikan dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Makassar, Agustus 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Tinjauan Umum Tentang Kinerja.....	9
1. Pengertian kinerja.....	9
2. Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja.....	10
3. Indikator Kinerja.....	17
B. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kesehatan.....	18
C. Tinjauan Umum Tentang Puskesmas.....	20
BAB III KERANGKA KONSEP.....	24
A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti.....	24
B. Kerangka Teori.....	25
C. Kerangka Konsep.....	26
D. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif.....	27
1. Kinerja.....	27
2. Masa Kerja.....	28
3. Sikap.....	30
4. Reward Sistem.....	31
E. Hipotesis Penelitian.....	33
1. Hipotesis Nol ( $H_0$ ).....	33
2. Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ).....	33
BAB IV METODE PENELITIAN.....	34
A. Jenis Penelitian.....	34
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	34
1. Lokasi Penelitian.....	34
2. Waktu Penelitian.....	34

C.	Populasi dan Sampel.....	34
1.	Populasi.....	34
2.	Sampel.....	34
D.	Teknik Pengumpulan Data .....	35
E.	Pengolahan Data.....	35
1.	Pengolahan Data.....	35
2.	Analisis Data .....	36
F.	Penyajian Data.....	37
	DAFTAR PUSTAKA .....	56
	Lampiran .....	62

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Distribusi Responden Berdasarkan Umur Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa .....	41
Tabel 2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa.....	41
Tabel 3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa.....	42
Tabel 4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa.....	43
Tabel 5 Distribusi Responden Berdasarkan Sikap Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa .....	43
Tabel 6 Distribusi Responden Berdasarkan Reward Sitem Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa.....	44
Tabel 7 Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa.....	44
Tabel 8 Hubungan Antara Masa Kerja Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa.....	45
Tabel 9 Hubungan Antara Sikap Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa .....	46
Tabel 10 Hubungan Antara Reward Sistem Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa.....	47

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Persuratan

Lampiran 3. Hasil Analisis Penelitian

Lampiran 4. Master Tabel

Lampiran 5. Keterangan Master Tabel

Lampiran 6. Dokumentasi Penelitian

Lampiran 7. Riwayat Hidup

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kesehatan adalah hak dasar manusia yang merupakan salah satu faktor penentu dari kualitas sumber daya manusia, oleh karena itu penting untuk meningkatkan dan memelihara kesehatan agar terhindar dari ancaman yang merugikan. Tanpa kesehatan, seseorang tidak akan mampu memperoleh hak-haknya yang lain atau seseorang tidak bisa menikmati sepenuhnya kehidupan sebagai manusia. Upaya pemenuhan hak atas kesehatan dapat dilakukan dengan berbagai macam cara yang meliputi pencegahan dan penyembuhan. Dimana upaya penyembuhan dilakukan dengan penyediaan pelayanan kesehatan yang optimal.

Menurut (Permenkes No 43, 2019) Pelayanan Kesehatan merupakan suatu tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan, baik promotif, preventif, kuratif maupun rehabilitatif yang dilakukan oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah dan masyarakat. Dimana pelayanan publik merupakan tanggung jawab pemerintah dan dilaksanakan oleh instansi pemerintah, baik itu di pusat, daerah dan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara. Dalam melaksanakan dan memberikan pelayanan kesehatan dibutuhkan tenaga kesehatan yang sesuai dengan pendidikan yang diperolehnya seperti dokter, bidan, tenaga apoteker, asisten apoteker, perawat, farmasi dan lain-lain. Seorang tenaga kesehatan diberi wewenang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Sehingga kompetensi tersebut menunjukkan kemampuan profesional yang merupakan standar profesi tenaga kesehatan (Irwanda and Rahmawati, 2019). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan, tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan.

Kinerja pegawai dalam sebuah organisasi memiliki peran yang sangat penting dan berpengaruh positif terhadap tercapainya visi dan misi dari sebuah organisasi tersebut. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika (Irwanda and Rahmawati, 2019). Kinerja tenaga kesehatan di puskesmas dapat berjalan dengan baik apabila dalam penataan organisasi tenaga kesehatan di tempatkan pada bidang tugas yang sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikannya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam sebuah organisasi, yang mana setiap faktor memiliki formula tersendiri untuk dapat diselesaikan dengan baik oleh organisasi (Akbar, 2018). Menurut Gibson dalam (Sarinah, 2017) ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu faktor individu, faktor psikologis dan



faktor organisasi. Salah satu faktor yang terdapat pada faktor individu adalah masa kerja. Menurut (Kurniawati, 2014) masa kerja merupakan kurun waktu atau lamanya seorang pegawai dalam mengabdikan dirinya pada sebuah perusahaan atau organisasi. Masa kerja sangat berkaitan dengan pengalaman kerja seseorang yang merupakan modal baik untuk memperbaiki kinerja karyawan. Semakin lama seseorang melakukan suatu pekerjaan maka cenderung semakin banyak pengalaman yang diperoleh untuk dijadikan pedoman dalam memperbaiki kinerjanya. Masa kerja dan pengalaman memberikan pengaruh terhadap keterampilan seseorang dalam bekerja (Trianita Eka Pamundhi, Ayun sriatmi, 2018).

Pada faktor psikologis terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya adalah sikap. Menurut (Yanthi *et al.*, 2021) sikap memiliki peran penting untuk mempengaruhi perilaku seseorang dalam melakukan pekerjaan. Dimana sikap merupakan evaluasi, perasaan dan kecenderungan seseorang yang relatif konsisten terhadap sesuatu objek atau dengan kata lain bahwa sikap adalah suatu perasaan yang timbul pada diri seseorang terhadap suatu objek, baik sebelum dan sesudah orang melihat. Sikap merupakan salah satu hal penting dalam kinerja apabila petugas kesehatan bersikap baik maka akan menghasilkan kualitas kinerja yang baik. Dan sebaliknya jika petugas kesehatan bersikap tidak baik maka kualitas kinerja akan tidak baik. Sikap kerja yang baik akan menimbulkan hubungan yang positif terhadap hasil kinerja seseorang. Dan sikap profesional merupakan salah satu komponen yang penting terhadap

kinerja seseorang dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi (Pratiwi, Adespin and Soeharto, 2018).

Salah satu faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja adalah pemberian reward. Reward merupakan balasan jasa yang diberikan oleh instansi kepada tenaga kerja, dan penghargaan tidak hanya sekedar hak dan kewajiban tetapi merupakan daya pendorong semangat untuk bekerja (Juliati, 2018). Pemberian reward kepada karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja. Kebijakan dalam pemberian reward yang tepat waktu dan sesuai dengan hasil kerja akan meningkatkan kinerja tenaga kesehatan. Tujuan pemberian penghargaan untuk kepuasan kerja tenaga kesehatan yang nantinya akan menjaga stabilitas karyawan itu sendiri (Pratiwi, Adespin and Soeharto, 2018). Sistem pelayanan kesehatan yang kurang bermutu dan tidak profesional berkaitan dengan ketidaksesuaian penghargaan yang mereka terima dengan pekerjaan yang harus mereka kerjakan.

Berdasarkan (Permenkes No 43, 2019) menjelaskan bahwa Pusat Kesehatan Masyarakat (puskesmas) sebagai salah satu jenis fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang memiliki peranan penting dalam sistem kesehatan nasional. Salah satu bentuk pelayanan publik yang dilaksanakan oleh pemerintah adalah pemenuhan kebutuhan kesehatan yang dapat dijangkau oleh seluruh lapisan masyarakat dengan mewujudkan pusat kesehatan masyarakat tingkat pertama yang efektif, efisien, dan akuntabel. Puskesmas merupakan salah satu institusi pelayanan kesehatan yang vital

ditingkat masyarakat dan merupakan institusi pelayanan kesehatan dasar milik pemerintah yang paling dekat dengan masyarakat, untuk itu Puskesmas dijadikan pusat rujukan pertama dalam menangani masalah kesehatan. Sehingga kinerja tenaga kesehatan yang ada di puskesmas menjadi faktor yang penting dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat.

Beberapa penelitian telah dilaksanakan untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pada tenaga kesehatan. Penelitian yang dilakukan (Wulansari and Wahyono, 2022) tentang faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai puskesmas Sragen pada masa pandemi covid-19 menunjukkan bahwa adanya hubungan antara sikap kerja, motivasi kerja, masa kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di puskesmas Sragen. Selanjutnya dari hasil penelitian (Trianita Eka Pamundhi, Ayun sriatmi, 2018) menunjukkan bahwa ada hubungan antara masa kerja dengan kinerja bidan dalam pelayanan nifas. kinerja baik cenderung memiliki masa kerja yang sudah lama dan kinerja kurang baik cenderung memiliki masa kerja yang baru. Berdasarkan penelitian yang dikemukakan oleh (Pratiwi, Adespin and Soeharto, 2018) sikap memiliki hubungan yang bermakna terhadap kinerja tim mahasiswa S1 pendidikan kedokteran pada kegiatan interprofessional education. Mahasiswi dengan tim yang memiliki sikap kerja yang baik menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan tim yang bersikap kurang baik. Dan pada penelitian yang dilakukan oleh pada penelitian (Juliati, 2018) menunjukkan adanya

hubungan reward dengan kinerja perawat. Pemberian penghargaan memberikan dampak positif terhadap kemampuan rumah sakit untuk pencapaian tujuan yang telah dirancang dan banyak tenaga kesehatan yang bekerja dengan prestasi tinggi.

Dari hasil data awal yang peneliti dapatkan di dua puskesmas yaitu Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa dan Puskesmas Sungguminasa Kabupaten Gowa, dilihat dari ketercapaian kinerja yang memenuhi syarat untuk diteliti adalah Puskesmas Pallangga. Dimana Puskesmas Sungguminasa hampir seluruh program kerjanya tercapai dan pada Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa terdapat beberapa program kerja yang belum tercapai serta sampel yang dibutuhkan memenuhi. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa.

Berdasarkan pengambilan data awal di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa terdapat program kerja atau upaya kesehatan yang belum mencapai target pada tahun 2020. Adapun program kerja Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa yang belum mencapai target yakni : Pelayanan kesehatan pada usia pendidikan dasar target 3525 yang tercapai 23 (1%), Pelayanan kesehatan penderita hipertensi target 17093 yang tercapai 1044 (6%), Pelayanan kesehatan usia produktif target 48871 yang tercapai 11711 (24%), Pelayanan kesehatan pada usia lanjut target 6316 yang tercapai 2252 (36%), Pelayanan kesehatan diabetes melitus target 1219 yang tercapai 466 (38%), Pelayanan kesehatan orang dengan tuberculosis (TB) target 1593

yang tercapai 733 (46%), Pelayanan kesehatan balita target 7223 yang tercapai 5057 (70%).

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Faktor yang berhubungan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa Tahun 2022”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah faktor apa saja yang berhubungan dengan kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa Tahun 2022.

## **C. Tujuan penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa Tahun 2022.

### **2. Tujuan Khusus**

- a. Untuk mengetahui hubungan masa kerja dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa Tahun 2022.
- b. Untuk mengetahui hubungan sikap dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa Tahun 2022.
- c. Untuk mengetahui hubungan reward sistem dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa Tahun 2022.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, sebagai sarana informasi serta bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi atau masukan bagi instansi terkait dalam perbaikan dan pengembangan mengenai faktor yang berhubungan dengan kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa.

3. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini merupakan pengalaman berharga bagi peneliti dalam pengaplikasian ilmu yang telah diperoleh serta memperluas wawasan pengetahuan tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum Tentang Kinerja**

##### **1. Pengertian kinerja**

Istilah kinerja sering disamakan dengan istilah-istilah lainnya yang mempunyai arti mirip dengan kinerja seperti prestasi kerja, performance, produktivitas, inisiatif, loyalitas, potensi kepemimpinan, dan moral kerja. Secara etimologis kata kinerja dapat disamakan artinya dengan kata performance yang berasal dari bahasa Inggris. Menurut (Fauzi, 2020) Performance atau kinerja adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang/produk maupun berupa jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan dalam mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya itu. Semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerjanya maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Manusia atau tenaga kerja dalam organisasi merupakan aset utama yang dapat mempengaruhi eksistensi sebuah organisasi secara langsung. Sebagai aset utama maka inilah alasan pentingnya pengelolaan tenaga kerja dalam sebuah organisasi sangat penting sekali untuk dapat diterapkan secara baik dan sesuai dengan kaidah yang berlaku (Akbar, 2018). Menurut (Irwanda and Rahmawati, 2019) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang didalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam

rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika.

Menurut (Mangkunegara AP, 2009), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang akan diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja (performance) menurut (Mohammad Mahsun, 2006) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi organisasi. Kinerja yang ditunjukkan oleh individu sering digunakan untuk menyebut prestasi dan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan kegiatan organisasi.

## **2. Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja**

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam sebuah organisasi, yang mana setiap faktor memiliki formula tersendiri untuk dapat diselesaikan dengan baik oleh organisasi (Akbar, 2018). Prestasi kerja atau pencapaian kinerja yang kurang baik terjadi karena kurangnya pengetahuan, kurangnya motivasi dan kurang keyakinan diri. Selain itu juga dipengaruhi oleh kepemimpinan, tanggung jawab, kedisiplinan kepuasan kerja, dan insentif (Irwanda and Rahmawati, 2019)

Faktor-faktor kinerja menurut (Sobirin, 2014) yaitu kinerja yang secara konseptual merupakan susunan yang sangat kompleks dan



melibatkan banyak faktor untuk mewujudkannya. Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor individu

Sumber daya manusia bisa dikatakan memiliki peran sentral dalam kehidupan organisasi mengingat merekalah yang secara nyata menjalankan aktivitas sehari-hari di dalam suatu organisasi. Baik buruknya kinerja organisasi tentu saja dipengaruhi oleh kompetensi, kemampuan menjalankan tugas, pengetahuan, sikap kerja, komitmen, dan motivasi serta efikasi diri karyawan. Semua atribut individu ini pada akhirnya ikut berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi.

2. Faktor kepemimpinan

Tidak jarang dalam praktik ditemukan seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi tetapi kinerjanya buruk. Hal ini tidak hanya terjadi pada satu atau dua orang karyawan tetapi boleh jadi pada sebagian besar karyawan. Salah satu penyebabnya adalah kualitas kepemimpinan seorang manajer. Manajer seringkali mampu menjalankan fungsi manjerialnya, misal membuat keputusan yang baik tetapi tidak jarang gagal menjalankan fungsi kepemimpinan. Manajer misalnya tidak mampu berinteraksi dengan karyawan dan gagal memberikan dorongan, motivasi, inspirasi dan dukungan terhadap karyawan. Akibatnya karyawan tidak bisa bekerja dengan maksimal

sehingga organisasi tidak mampu menghasilkan kinerja yang diinginkan.

### 3. Faktor tim kerja

Dalam kehidupan organisasi, tidak semua pekerjaan bisa diselesaikan dengan seorang karyawan secara mandiri. Mau atau tidak keterlibatan rekan kerja dalam menjalankan kinerja tidak bisa dihindarkan. Artinya kinerja individu karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan tidak hanya ditentukan oleh kapasitas seseorang dalam menyelesaikan tugas tetapi adanya dukungan dari rekan kerja menjadi penting. Oleh karena itu dukungan tim kerja menjadi penentu kinerja dalam suatu organisasi.

### 4. Faktor sistem organisasi

Dalam bahasa sistem, organisasi terdiri dari beberapa sub-sistem yang saling terkait. Artinya gagalnya salah satu subsistem bisa menggagalkan performa organisasi secara keseluruhan. Hal ini berarti organisasi harus secara terus menerus menjaga dan memonitor sistem organisasi agar organisasi bersangkutan berjalan lancar sehingga organisasi mampu berkinerja dengan baik.

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Handoko, 2001) yaitu :

#### a. Motivasi

Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

c. Tingkat stres

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

d. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaluran dalam ruang kerja.

Menurut Gibson (1987) dalam (Sarinah, 2017) ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dimana semua variabel masing-masing mempunyai sub-variabel yang saling terkait satu sama lain sehingga dari sub-variabel itu menunjukkan kinerja seorang individu dalam mencapai hasil yang diharapkan. Ketiga faktor tersebut adalah :

1. Faktor individu :

Faktor individu merupakan faktor yang paling mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan yang didalamnya terdiri dari beberapa sub variabel.

a. Kemampuan,

Kemampuan adalah sifat alamiah atau yang dipelajari yang membolehkan seseorang untuk melakukan sesuatu. (Chairunnisah and Mataram, 2021).

b. Keterampilan,

Keterampilan adalah kompetensi yang terkait dengan tugas atau pekerjaan. Seperti skill dalam bernegosiasi, skill dalam mengoperasikan komputer atau skill dalam mengkomunikasikan misi dan tujuan

c. Latar belakang,

Latar belakang meliputi keluarga dan pengalaman. Individu yang berasal dari keluarga dengan kebiasaan positif seperti disiplin, tanggung jawab, dan jujur akan membawa sikap positif tersebut di tempat kerja.

d. Masa kerja

Masa kerja merupakan kurun waktu atau lamanya seorang pegawai dalam mengabdikan dirinya pada sebuah perusahaan atau organisasi. (Kurniawati, 2014).

e. Tingkat sosial dan demografi seseorang.

## 2. Faktor psikologis :

Faktor psikologi merupakan faktor yang berhubungan dengan perilaku atau sikap seseorang, dimana sub variabelnya adalah :

### a. Persepsi,

Persepsi adalah sebuah proses individu memberi makna kepada lingkungannya. Persepsi yang buruk terhadap pekerjaan seperti menganggap bahwa pekerjaan menjadi beban yang berat, maka persepsi akan menyebabkan kinerja yang buruk pula.

### b. Peran,

### c. Sikap,

Sikap merupakan penilaian atau pendapat seseorang terhadap suatu objek.

### d. Kepribadian,

Kepribadian adalah seperangkat kecenderungan dan karakteristik yang mempengaruhi kesamaan dan perbedaan dalam perilaku individu.

### e. motivasi dan kepuasan kerja.

Motivasi merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. (Handoko, 2001).

## 3. Faktor organisasi:

Faktor organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi suatu proses kegiatan pada perusahaan, juga mempengaruhi komitmen organisasional pegawai itu sendiri.

a. Struktur organisasi,

Semakin baik pengaturan struktur organisasi akan semakin baik juga kinerja individu di organisasi, dan sebaliknya semakin buruk pengaturan struktur organisasi akan semakin buruk pula kinerja individu dalam organisasi yang bersangkutan

b. Desain pekerjaan,

Desain pekerjaan adalah proses seorang manajer menentukan tugas, metode dan keterkaitan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan individu.

c. Kepemimpinan,

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja individu, kinerja kelompok, dan kinerja organisasi sangatlah penting. Seorang pemimpin harus mampu memahami potensi setiap individu sehingga dapat mempengaruhi bawahannya untuk mencapai kinerja yang optimal.

d. sistem penghargaan (reward system).

Reward merupakan suatu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan perilaku seseorang sehingga dapat mempercepat pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan dan pada akhirnya target atau tujuan yang ingin dicapai dapat

terlaksana dengan baik (DRS. Dartanto , Bambang Suryanto, 2022). Penilaian kinerja, kenaikan gaji dan bonus adalah aspek yang penting dalam reward sistem. Namun bukan hanya itu, pemberian tanggung jawab, otonomi dan kemaknaan juga merupakan bagian dari reward sistem.

### **3. Indikator Kinerja**

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan merupakan sesuatu yang bisa dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Menurut Mathis dan Jackson, kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk:

1) Kuantitas kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya dengan kemampuan

2) Kualitas kerja

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja

3) Pemanfaatan waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan

4) Tingkat kehadiran

Asumsi yang digunakan pada standar ini adalah jika kehadiran karyawan dibawah standar kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

5) Kerja sama

Penilaian berdasarkan keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi.

## **B. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kesehatan**

Dalam Undang-Undang No. 36 Tahun 2014 Tenaga kesehatan memiliki peranan penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang maksimal kepada masyarakat agar masyarakat mampu untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat sehingga akan terwujud derajat kesehatan yang tinggi-tingginya sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomi serta sebagai salah satu unsur kesejahteraan umum. Kesehatan sebagai hak asasi manusia harus diwujudkan dalam bentuk pemberian berbagai pelayanan kesehatan kepada seluruh masyarakat melalui penyelenggaraan pembangunan kesehatan. Untuk memenuhi hak dan kebutuhan kesehatan setiap individu dan masyarakat perlu adanya pemerataan pelayanan kesehatan yang diberikan kepada seluruh masyarakat. Perencanaan kebutuhan, pengadaan, pendayagunaan, pembinaan dan pengawasan mutu tenaga kesehatan telah diatur pada



(Undang-Undang RI No.36, 2014) tentang pemberian perlindungan serta kepastian hukum kepada tenaga kesehatan dan masyarakat penerima upaya pelayanan kesehatan.

Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) merupakan salah satu subsistem dalam Sistem Kesehatan Nasional. Komponen ini memainkan peranan penting dalam mencapai tujuan pembangunan kesehatan sebagai pelaksana upaya dan pelayanan kesehatan. SDMK juga diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2012 tentang Sistem Kesehatan Nasional yang menyebutkan bahwa sumber daya manusia kesehatan adalah tenaga kesehatan (termasuk tenaga kesehatan strategis) dan tenaga pendukung/penunjang kesehatan yang terlibat dan bekerja serta mengabdikan dirinya dalam upaya dan manajemen kesehatan (Kemenkes, 2019).

Tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan (Undang-Undang RI No.36, 2014). Undang-Undang mengelompokkan tenaga kesehatan menjadi beberapa rumpun dan sub rumpun yaitu tenaga medis, tenaga psikologi klinis, tenaga keperawatan, tenaga kebidanan, tenaga kefarmasian, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, tenaga gizi, tenaga keterampilan fisik, tenaga keteknisian medis, tenaga teknik

biomedika, tenaga kesehatan tradisional, dan tenaga kesehatan lain (Kemenkes, 2019).

Tenaga kesehatan yang telah ditempatkan pada fasilitas pelayanan kesehatan wajib melaksanakan tugasnya sesuai dengan kompetensi dan kewenangan yang diberikan. Tenaga kesehatan yang diangkat oleh pemerintah atau pemerintah daerah dapat dipindah tugaskan antar provinsi, kabupaten dan kota sesuai dengan kebutuhan fasilitas pelayanan kesehatan. Tenaga kesehatan yang bertugas di daerah tertinggal, perbatasan dan kepulauan serta daerah yang bermasalah dengan kesehatan akan memperoleh hak kenaikan pangkat istimewa dan diberi perlindungan dalam pelaksanaan tugas. Apabila terjadi kekosongan tenaga kesehatan, pemerintah wajib menyediakan tenaga kesehatan pengganti untuk menjamin keberlanjutan pelayanan kesehatan pada fasilitas pelayanan kesehatan yang bersangkutan. Tenaga kesehatan yang diangkat oleh pemerintah di daerah khusus berhak mendapatkan fasilitas tempat tinggal atau rumah dinas yang disediakan oleh pemerintah daerah. Tenaga kesehatan juga diberikan tunjangan khusus dari pemerintah.

### **C. Tinjauan Umum Tentang Puskesmas**

Fasilitas pelayanan kesehatan adalah suatu tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan. Menurut (Permenkes No 43, 2019) tentang Pelayanan Kesehatan adalah suatu tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan, baik promotif, preventif, kuratif maupun rehabilitatif yang dilakukan oleh

pemerintah, pemerintah daerah dan/atau masyarakat. Upaya kesehatan adalah setiap kegiatan atau serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terpadu, terintegrasi dan berkesinambungan untuk memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat dalam bentuk pencegahan penyakit, peningkatan kesehatan, pengobatan penyakit, dan pemulihan kesehatan. Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama.

Menurut (Permenkes No. 75, 2014), menjelaskan tentang pengertian puskesmas adalah fasilitas kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Dengan demikian, untuk mendukung fungsi dan tujuan Puskesmas diperlukan sumber daya manusia kesehatan baik tenaga kesehatan maupun tenaga penunjang kesehatan.

Pembangunan kesehatan yang diselenggarakan di puskesmas bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang (Undang-Undang RI No.36, 2014) :

- a. Memiliki perilaku sehat yang meliputi kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat,
- b. mampu menjangkau pelayanan kesehatan bermutu,
- c. hidup dalam lingkungan sehat, dan

- d. memiliki derajat kesehatan yang optimal, baik individu, keluarga, kelompok dan masyarakat.

Penerima pelayanan kesehatan adalah setiap orang yang melakukan konsultasi tentang kesehatan untuk memperoleh pelayanan kesehatan yang diperlukan, baik secara langsung maupun tidak langsung kepada tenaga kesehatan. (Permenkes no 75, 2014).

Prinsip penyelenggaraan puskesmas meliputi :

- a. paradigma sehat
- b. pertanggungjawaban wilayah
- c. kemandirian masyarakat
- d. pemerataan
- e. teknologi tepat guna, dan
- f. keterpaduan dan kesinambungan

Puskesmas mempunyai tugas untuk melaksanakan kebijakan kesehatan dalam mencapai tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya dalam rangka mendukung terwujudnya kecamatan sehat. Puskesmas juga dapat berfungsi sebagai wahana pendidikan bagi tenaga kesehatan. Dalam rangka pemenuhan Pelayanan Kesehatan yang didasarkan pada kebutuhan dan kondisi masyarakat, Puskesmas dapat dikategorikan berdasarkan karakteristik wilayah kerja dan kemampuan penyelenggaraan.

Puskesmas dikategorikan sebagai berikut :

- a. Puskesmas kawasan perkotaan,
- b. puskesmas kawasan pedesaan

- c. puskesmas kawasan terpencil dan sangat terpencil.

Puskesmas menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat tingkat pertama dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama. Adapun upaya kesehatan masyarakat esensial:

- a. pelayanan promosi kesehatan
- b. pelayanan kesehatan lingkungan
- c. pelayanan kesehatan ibu, anak dan keluarga berencana
- d. pelayanan gizi dan
- e. pelayanan pencegahan dan pengendalian penyakit.

## **BAB III**

### **KERANGKA KONSEP**

#### **A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti**

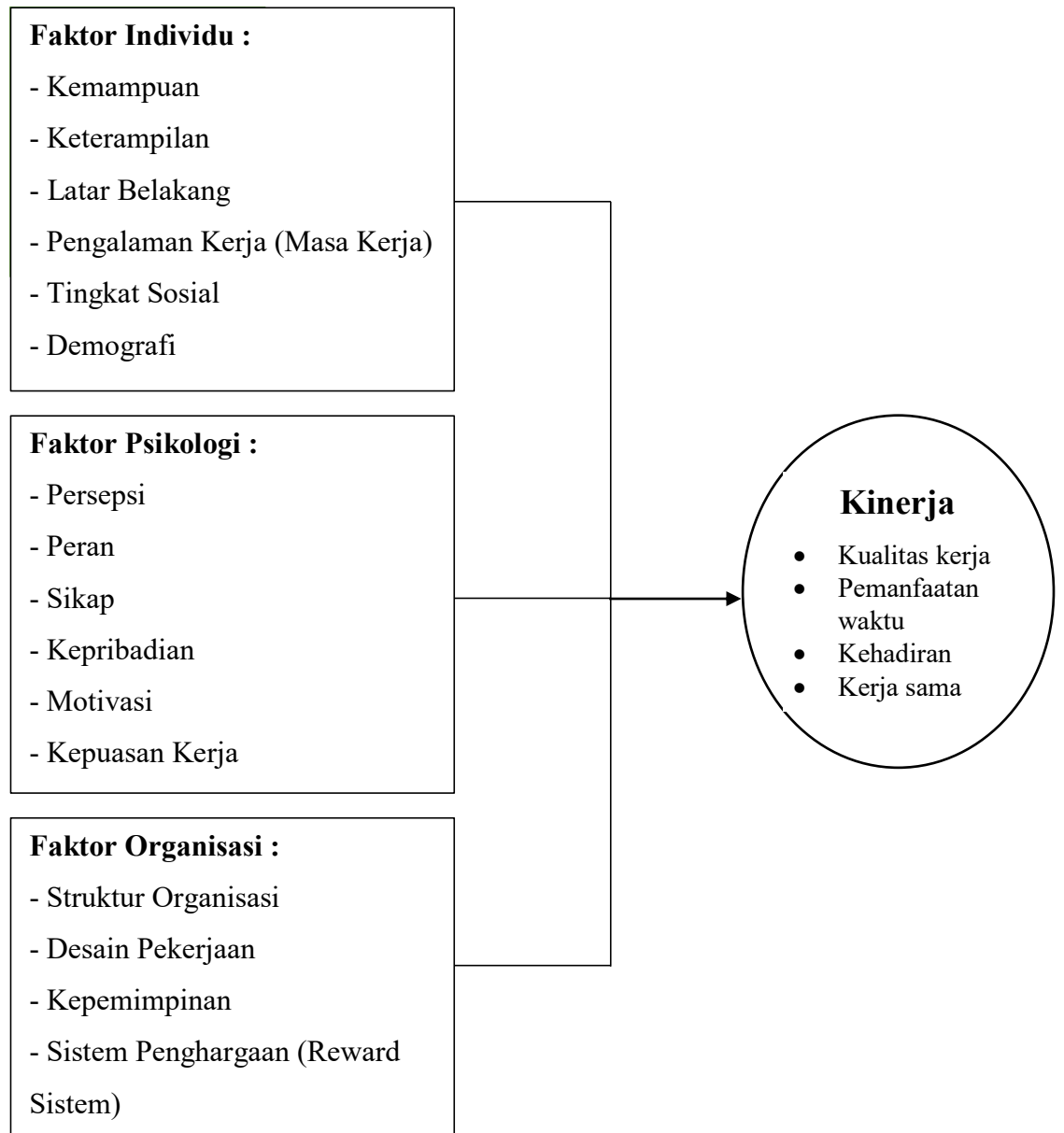
Kinerja pegawai didalam sebuah organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap pencapaian visi dan misi dari organisasi tersebut. Kinerja seorang pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting karena akan berkaitan dengan keberhasilan yang akan didapatkan oleh sebuah organisasi sehingga dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan harapan. Dalam sebuah proses untuk mencapai keberhasilan tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor, begitu pula pada kinerja seseorang. Semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerja seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Tenaga kesehatan mempunyai peran yang sangat penting dalam pelayanan kesehatan, kinerja tenaga kesehatan yang baik akan mempengaruhi kualitas dari pelayanan kesehatan. Sehingga faktor-faktor yang berubungan dengan kinerja sangat berperan penting dalam mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan seorang tenaga kesehatan.

Pada penelitian ini menggunakan teori Gibson. Dimana pada teori Gibson ini mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja terbagi menjadi tiga faktor yaitu faktor individu, psikologi dan organisasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (variabel terikat). Dimana

variabel independen yaitu masa kerja, sikap, dan motivasi, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja tenaga kesehatan.

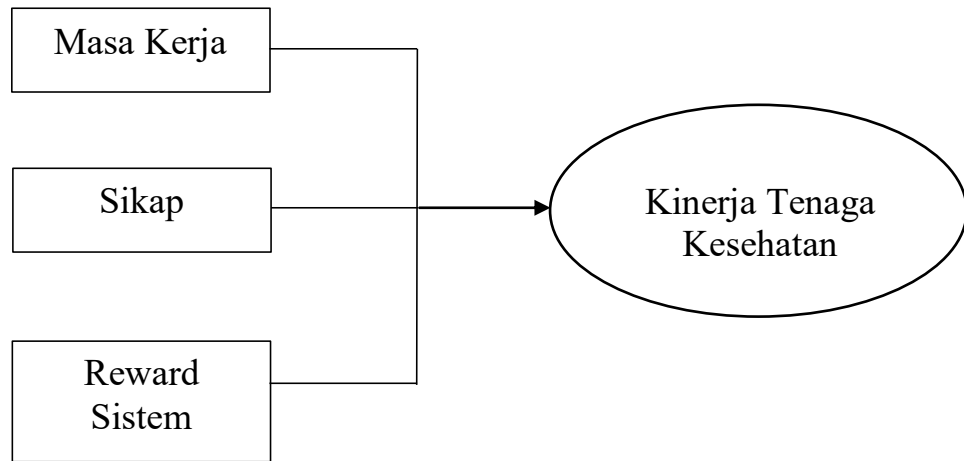
## B. Kerangka Teori



**Gambar 3.1 Kerangka Teori**


Sumber : Gibson (1987) dalam Sarina & Mardalena 2017

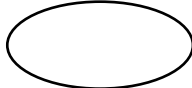
### C. Kerangka Konsep



**Gambar 3.2 Kerangka Konsep**

Keterangan :

 : Variabel Independen

 : Variabel Dependen



## D. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

### 1. Kinerja

Kinerja tenaga kesehatan dalam penelitian ini adalah kehadiran, ketepatan waktu dan kemampuan kerja sama. Tenaga kesehatan yang dimaksud yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa sebanyak 55 orang.

Kriteria Objektif : Penilaian dilakukan dengan Skala Likert dengan range nilai pada kuesioner adalah :

- a. Sangat Setuju (SS) = 4
- b. Setuju (S) = 3
- c. Tidak Setuju (TS) = 2
- d. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Skoring :

Jumlah pertanyaan = 10

Skala pertanyaan = 4

Skala Tertinggi = Jumlah pertanyaan x Skor tertinggi  
= 10 x 4  
= 40 (100%)

Skor terendah = Jumlah pertanyaan x skor terendah  
= 10 x 1  
= 10 (25%)

Range = Skor tertinggi - skor terendah  
= 100% - 25%

$$\begin{aligned}
 &= 75\% \\
 \text{Interval} &= \frac{R}{K} \\
 &= \frac{75\%}{2} \\
 &= 37,5\% \\
 \text{Skor standar} &= \text{Skor tertinggi} - \text{interval} \\
 &= 100\% - 37,5\% \\
 &= 62,5\%
 \end{aligned}$$

Kriteria Objektif :

Cukup : Apabila presentase jawaban responden  $\geq 62,5\%$

Kurang : Apabila presentase jawaban responden  $< 62,5\%$

## 2. Masa Kerja

Masa kerja adalah lama waktu kerja tenaga kesehatan di puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa sejak menjadi tenaga kesehatan sampai sekarang. Masa kerja berhubungan dengan pengalaman seorang pekerja dalam menghadapi masalah di tempat kerja. Masa kerja dapat mempengaruhi tenaga kerja baik positif maupun negatif. Akan memberikan pengaruh positif bila dengan lamanya seseorang bekerja maka dia akan semakin berpengalaman dalam melakukan tugasnya. Masa kerja yang baru cenderung masih membutuhkan penyesuaian antara individu dengan lingkungan kerja dan resiko apa yang bisa terjadi ditempat kerja (Manabung, Suoth and Warouw, 2018) .

Kriteria Objektif : Penilaian dilakukan dengan Skala Likert dengan range nilai pada kuesioner adalah :

- a. Sangat Setuju (SS) = 4
- b. Setuju (S) = 3
- c. Tidak Setuju (TS) = 2
- d. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Skoring :

Jumlah pertanyaan = 3

Skala pertanyaan = 4

Skala Tertinggi = Jumlah pertanyaan x Skor tertinggi  
 = 3 x 4  
 = 12 (100%)

Skor terendah = Jumlah pertanyaan x skor terendah  
 = 3 x 1  
 = 3 (25%)

Range = Skor tertinggi - skor terendah  
 = 100% - 25%  
 = 75%

Interval =  $\frac{R}{K}$   
 =  $\frac{75\%}{2}$   
 = 37,5%

Skor standar = Skor tertinggi - interval  
 = 100% - 37,5%  
 = 62,5%

Kriteria Objektif :

Cukup : Apabila presentase jawaban responden  $\geq 62,5\%$

Kurang : Apabila presentase jawaban responden  $< 62,5\%$

### 3. Sikap

Sikap yaitu pendapat responden tentang tindakan yang akan diambil tenaga kesehatan dan segala sesuatu yang harus dilakukan tenaga kesehatan tersebut dalam keterlibatan kerja dan bekerjasama dengan orang lain.

Kriteria Objektif : Penilaian dilakukan dengan Skala Likert dengan range nilai pada kuesioner adalah :

- a. Sangat Setuju (SS) = 4
- b. Setuju (S) = 3
- c. Tidak Setuju (TS) = 2
- d. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Skoring :

Jumlah pertanyaan = 5

Skala pertanyaan = 4

Skala Tertinggi = Jumlah pertanyaan x Skor tertinggi  
= 5 x 4  
= 20 (100%)

Skor terendah = Jumlah pertanyaan x skor terendah  
= 5 x 1  
= 5 (25%)

Range = Skor tertinggi - skor terendah  
= 100% - 25%

$$= 75\%$$

$$\text{Interval} = \frac{R}{K}$$

$$= \frac{75\%}{2}$$

$$= 37,5\%$$

$$\text{Skor standar} = \text{Skor tertinggi} - \text{interval}$$

$$= 100\% - 37,5\%$$

$$= 62,5\%$$

Kriteria Objektif :

Cukup : Apabila presentase jawaban responden  $\geq 62,5\%$

Kurang : Apabila presentase jawaban responden  $< 62,5\%$

#### **4. Reward Sistem**

Reward sistem yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dorongan dari dalam diri seorang tenaga kesehatan berdasarkan kebutuhan kebutuhannya. Reward merupakan suatu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan perilaku seseorang sehingga dapat mempercepat pelaksanaan pekerjaan yang ingin dicapai.

Kriteria Objektif : Penilaian dilakukan dengan Skala Likert dengan range nilai pada kuesioner adalah :

- a. Sangat Setuju (SS) = 4
- b. Setuju (S) = 3
- c. Tidak Setuju (TS) = 2
- d. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Skoring :

Jumlah pertanyaan	= 5
Skala pertanyaan	= 4
Skala Tertinggi	= Jumlah pertanyaan x Skor tertinggi = 5 x 4 = 20 (100%)
Skor terendah	= Jumlah pertanyaan x skor terendah = 5 x 1 = 5 (25%)
Range	= Skor tertinggi - skor terendah = 100% - 25% = 75%
Interval	= $\frac{R}{K}$ = $\frac{75\%}{2}$ = 37,5%
Skor standar	= Skor tertinggi - interval = 100% - 37,5% = 62,5%

Kriteria Objektif :

Cukup : Apabila presentase jawaban responden  $\geq 62,5\%$

Kurang : Apabila presentase jawaban responden  $< 62,5\%$

## **E. Hipotesis Penelitian**

### **1. Hipotesis Nol ( $H_0$ )**

- a. Tidak ada hubungan antara masa kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa
- b. Tidak ada hubungan antara sikap dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa
- c. Tidak ada hubungan antara reward sistem dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa

### **2. Hipotesis Alternatif ( $H_a$ )**

- a. Ada hubungan antara masa kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa
- b. Ada hubungan antara sikap dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa
- c. Ada hubungan antara reward sistem dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa