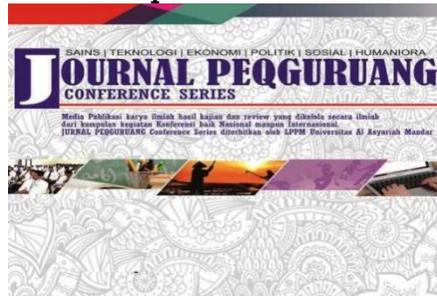


Graphical abstract



ANALISIS DETERMINAN KINERJA PETUGAS PROMOTIF DAN PREVENTIF PADA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS TIPO DAN PUSKESMAS LERE KOTA PALU

¹Fatimah, ²Nilawati Uly, ³Ishaq Iskandar, ⁴Zamli
^{1,2,3,4} Universitas Mega Buana Palopo

* [Email: fathymah93@gmail.com](mailto:fathymah93@gmail.com)

Abstract

Poor officer performance is caused by several factors, namely, leadership, motivation, discipline, incentives, and work environment. The purpose of this study is to analyze the determinants of promotive and preventive performance in health workers at the Tipo Health Center and Lere Health Center, Palu City in 2024. The design of this study is an analytical survey with a cross sectional approach. Respondents were taken by Proportional Random Sampling technique. The population is 62 people with a sample of 54 people. The independent variables were leadership, motivation, incentives, discipline and work environment and the dependent variables were promotive and preventive performance in health workers. The results of the bivariate test used Fisher's exact and multivariate used linear regression. The results of the study showed that the motivation was known to almost all respondents as many as 51 (94.4%) in the good category. Discipline was known to almost all respondents as many as 52 (96.3%) in the good category. The leadership of the Head of the Health Center is known to almost all respondents as many as 52 (96.3%) in the good category. Incentives were known to almost all respondents as many as 49 (90.7%) in the good category. The work environment is known to almost all respondents as many as 50 (92.6%) in the good category. The performance was known to almost all respondents as many as 52 (96.3%) in the good category. The results of the data analysis showed that the R Square value was 0.505 (50.5%) so that the variables of motivation, discipline, leadership of the head of the health center, incentives, and work environment simultaneously affected the performance of promotive and preventive officers in health workers by 50.5%, while the rest (49.5%) were influenced by variables that were not studied. Based on the results of the study, it was concluded that the better the role of the head of the health center, the motivation of the officers, incentives, discipline and the work environment, the better the performance of the officers

Keywords: *Performance, Preventive, Promotive, Health Personnel*

Abstrak

Buruknya kinerja petugas disebabkan oleh beberapa faktor yaitu, kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, insentif, dan lingkungan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis determinan kinerja promotif dan preventif pada tenaga kesehatan di Puskesmas Tipo dan Puskesmas Lere Kota Palu Tahun 2024. Desain penelitian ini adalah survei analitik dengan pendekatan cross sectional. Responden diambil dengan teknik Proportional Random Sampling. Populasi sebanyak 62 orang dengan sampel sebanyak 54 orang. Variabel independen adalah kepemimpinan, motivasi, insentif, kedisiplinan dan lingkungan kerja dan variabel dependen adalah kinerja promotif dan preventif pada tenaga kesehatan. Hasil uji bivariat menggunakan fisher's exact dan multivariate menggunakan linear regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi diketahui hampir seluruh responden sebanyak 51 (94.4%) dalam kategori baik. Kedisiplinan diketahui hampir seluruh responden sebanyak 52 (96.3%) dalam kategori baik. Kepemimpinan Kepala Puskesmas diketahui hampir seluruh responden sebanyak 52 (96.3%) dalam kategori baik. Insentif diketahui hampir seluruh responden sebanyak 49 (90.7%) dalam kategori baik. Lingkungan kerja diketahui hampir seluruh responden sebanyak 50 (92.6%) dalam kategori baik. Kinerja diketahui hampir seluruh responden sebanyak 52 (96.3%) dalam kategori baik. Hasil analisa data menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0.505 (50,5%) sehingga variabel motivasi, kedisiplinan, kepemimpinan kepala puskesmas, insentif, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja petugas promotif dan preventif pada tenaga kesehatan sebesar 50,5%, sedangkan sisanya (49,5%) dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil penelitian maka disimpulkan bahwa semakin baik peran kepala puskesmas, motivasi petugas, insentif, kedisiplinan dan lingkungan kerja maka kinerja petugas akan semakin baik.

Kata kunci: . Kinerja, Preventif, Promotif, Tenaga Kesehatan

Article history

DOI: 10.35329/jp.v6i2.5728

Received : 2024-08-05 / Received in revised form : 2024-08-07 / Accepted : 2024-11-06

1. PENDAHULUAN

Puskesmas adalah merupakan unit pelaksanaan teknis dinas Kesehatan kabupaten/kota yang bertanggungjawab untuk menyelenggarakan pembangunan Kesehatan di wilayah kerjanya. Untuk perluasan jangkauan pelayanan Kesehatan di Wilayah Kerjanya. Untuk perluasan jangkauan pelayanan Kesehatan maka puskesmas perlu ditunjang dengan unit pelayanan yang lebih sederhana yang disebut puskesmas pembantu. ((Arifin, S., Lastianum, W., V., Rahman, F., Pujiarti, N., Laily, N., Azwari, A. R. S., Wulandari, A., Lia, A., & Susanto, 2019).

Dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014, Puskesmas adalah fasilitas kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan primer masyarakat dan perseorangan, dengan mengutamakan upaya promotif dan preventif yang bertujuan untuk meningkatkan keluaran kesehatan, meningkatkan derajat kesehatan masyarakat (Gunawan dan Kusniawati, 2019).

Pelayanan Kesehatan yang diberikan puskesmas merupakan pelayanan yang menyeluruh yang meliputi pelayanan kuratif (pengobatan), preventif (pencegahan), promotive (peningkatan kesehatan) dan rehabilitative (pemulihan Kesehatan). Pelayanan tersebut ditujukan kepada semua penduduk dengan tidak membedakan jenis kelamin dan golongan umur, sejak dari pubeaan dalam kandungan sampai tutup usia. ((Arifin, S., Lastianum, W., V., Rahman, F., Pujiarti, N., Laily, N., Azwari, A. R. S., Wulandari, A., Lia, A., & Susanto, 2019).

Kesehatan berperan besar dalam meningkatkan taraf hidup masyarakat. Oleh karena itu, semua negara berupaya memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik. Pelayanan kesehatan ini merupakan segala upaya yang dilakukan secara kolektif dalam individu atau organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan individu, kelompok, atau masyarakat, mencegah dan mengobati penyakit, serta memulihkan kesehatan medis yang bermutu kepada pasien merupakan tolak ukur keberhasilan pelayanan serta berbagai usaha dan kegiatan yang menyediakannya. Secara umum, semakin efektif suatu pelayanan medis, maka semakin tinggi pula mutu pelayanan medis tersebut. (Di & Boyolali, 2021).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor nyata yang menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi, baik pada organisasi publik maupun swasta. Untuk mencapai tujuannya, organisasi membutuhkan karyawan yang berkinerja tinggi. Tujuan penting manajemen sumber daya manusia dalam organisasi adalah menciptakan kepuasan kerja. Selain itu, karena pegawai puskesmas selalu menjadi garda terdepan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat (Budiarso, Wahyuniar, Mamlukah, & Suparman, 2023).

Terkait dengan pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia, salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian adalah masalah efisiensi

operasional. Kinerja adalah kuantitas dan kualitas pelaksanaan tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, atau organisasi. Kinerja tenaga kesehatan merupakan konsekuensi dari kebutuhan masyarakat akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu (Fahmi, 2021).

Kinerja pegawai yang menjadi tolak ukur keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugasnya sangat penting dalam meningkatkan akreditasi puskesmas. Dalam hal ini dapat diasumsikan jika seluruh kebutuhan pegawai terpenuhi maka kinerjanya baik. Dalam hal ini berarti jika seluruh kebutuhan terpenuhi maka kinerja pegawai dapat dikatakan baik. Puskesmas yang terakreditasi penuh idealnya memenuhi seluruh persyaratan kepegawaian berikut: Kami meningkatkan motivasi karyawan dengan meningkatkan lingkungan kerja fisik dan mental, memberikan penghargaan, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja (Mansyur, Yusuf, & Rifai, 2021).

Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan Karena penilaian kinerja diperlukan untuk mengevaluasi karyawan secara berkala agar kinerjanya meningkat sesuai tujuan perusahaan, dan penilaian kinerja ini diperlukan untuk menjaga semangat bersaing karyawan Perusahaan di era globalisasi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, Puskesmas hendaknya memperhatikan lingkungan kerja dan beban kerja pegawai. Lingkungan kerja yang sesuai sangat penting bagi perusahaan.

Kualitas organisasi bergantung pada kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Untuk mendapatkan pegawai yang produktif dan berprestasi dalam bekerja organisasi dituntut untuk memiliki alat timbal balik yang sesuai dengan kinerja masing-masing pegawai demi mendapatkan pegawai yang produktif dan kinerja terbaik sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi. (Gunawan & Kusniawati, 2019).

Kinerja tenaga kesehatan merupakan hasil dari kebutuhan masyarakat akan pelayanan prima atau bermutu. Melalui kegiatan para tenaga medis diharapkan mampu menunjukkan kontribusi profesionalnya yang tulus dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, yang akan berdampak pada pelayanan kesehatan umum di organisasi tempatnya bekerja dan dampak akhirnya adalah terhadap kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat.

Jumlah tenaga medis di Indonesia masih sangat sedikit, distribusinya tidak merata Menurut data Kementerian Kesehatan RI, jumlah tenaga medis sebanyak 415.704 orang dan rasionya 1:700. Jumlah tenaga medis di kota Palu pada tahun 2021 sebanyak 4.317 orang, meningkat dibandingkan tahun 2020 (3.931 orang), yang tersebar di seluruh unit kesehatan kota Palu baik instansi pemerintah maupun pemerintah maupun swasta. Jumlah tenaga medis yang bekerja di seluruh Rumah Sakit (RS) Kota Palu sebanyak 3.131 orang (80,88%), pada unit pelayanan kesehatan (Puskesmas dan jaringannya) berjumlah 765 orang (19,76%), pada fasilitas pelayanan kesehatan lainnya sebanyak 15 orang (0,39%)

dan di Dinas Kesehatan Kota Palu sebanyak 67 orang (1,73%). Kota Palu, khususnya Puskesmas Tipo, memiliki total tenaga medis sebanyak 58 orang. Sedangkan di Puskesmas Lere sebanyak 66 orang. Tenaga medis di Puskesmas mayoritas merupakan pegawai negeri sipil (PNS) sebanyak dan pekerja sosial (TKS). Jenjang pendidikan tenaga medis mayoritas adalah jenjang 3 (D3), sarjana muda dan kualifikasi profesi (dokter, perawat). (Dinkes Kota Palu, 2021).

Hasil penelitian (Martina Harahap et al., 2022) ini juga menunjukkan bahwa beberapa responden memiliki disiplin kerja tinggi namun memiliki kinerja yang kurang. Ini menunjukkan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor lain selain disiplin kerja seperti motivasi, peralatan kantor yang belum memadai dan kurangnya keterampilan kerja (skill) yang dimiliki pegawai, beban ganda yang diberikan kepada pegawai. Hal lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi terkait tugas yang diberikan kepada pegawai. Pegawai yang tidak ditempatkan sesuai dengan kompetensinya meskipun memiliki disiplin yang tinggi, akan kurang maksimal dalam melaksanakan kerjanya (Harahap, Tarigan, Nababan, & Sinaga, 2023).

Hasil penelitian (Zalra Muh Taqwin et al., 2023) ini membuktikan bahwa gaji berhubungan signifikan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Siulak Gedang yang berarti responden dengan gaji di bawah UMR beresiko 3,594 kali memiliki kinerja kurang baik dibandingkan dengan di atas UMR. Hasil ini diperkuat dengan hasil penelitian Dami, et al., (2021), Shell (2022), Salim (2022) yang membuktikan adanya hubungan antara gaji atau insentif dengan kinerja petugas kesehatan. (Taqwin, Guspianto, & Nasution, 2023).

Hasil Penelitian (Sherin Sara Shasti et al., 2024) bahwa ada hubungan keeratan motivasi penghargaan/status dengan kinerja pegawai di Puskesmas Bangun Jaya Kabupaten Rejang Lebong. Penelitian ini didukung oleh penelitian (Amelia, 2009) yang melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan pasien gangguan jiwa di Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Sumatera Utara, Medan, dan menyimpulkan bahwa variabel pengakuan berpengaruh terhadap kinerja perawat. Bahwa penghargaan, pengakuan, atau recognition atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan merupakan perangsang yang kuat. (Jaya & Rejang, 2024).

Hasil penelitian (Dwi Tamara et al., 2022) menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan berhubungan kinerja petugas unit front office. Penelitian di unit Rawat Inap RSUD Batusangkar menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepemimpinan Kepala ruang rawat inap dengan kinerja perawat (Handayani et al., 2018). (Pamungkas, Tamara, & Rahmawati, 2023).

Dari Beberapa teori dan penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Puskesmas dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, insentif, dan lingkungan. Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti sangat tertarik

untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai Analisis Faktor Determinan Kinerja Pegawai Terhadap Petugas Promotif Dan Preventif Di Puskesmas Tipo dan Puskesmas Lere Kota Palu Tahun 2024.

2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian menggunakan metode survei analitik dengan pendekatan cross sectional. Teknik Sampling yang digunakan adalah Proportional Random Sampling dengan sampel sebanyak 54 orang. Variabel independen adalah kepemimpinan, motivasi, insentif, kedisiplinan dan lingkungan kerja dan variabel dependen adalah kinerja promotif dan preventif pada tenaga kesehatan. Hasil uji bivariat menggunakan fisher's exact dan multivariate menggunakan linear regresi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

UPTD Puskesmas Lere merupakan salah satu pusat pelayanan kesehatan masyarakat yang berada di wilayah kecamatan Palu Barat kota Palu. Wilayah kerja UPTD Puskesmas Lere terletak pada belahan Barat kota Palu, dengan wilayah seluas ±9.56 km² yang seluruhnya dapat dilalui dengan kendaraan roda empat. Jenis tanah di wilayah kerja UPTD Puskesmas Lere termasuk lempung berpasir dengan luas daratan 92%, perbukitan 6,0% dan pengunungan 2,0%. Batas-batas Wilayah kerja UPTD Puskesmas Lere adalah sebagai berikut :

1. Sebelah Utara berbatasan dengan teluk Palu
2. Sebelah Timur berbatasan dengan kelurahan Baru dan Kelurahan Kamonji
3. Sebelah Selatan berbatasan dengan kelurahan Balara
4. Sebelah Barat berbatasan dengan kelurahan Donggala Kodi dan Kelurahan Tipo

ANALISIS UNIVARIAT

Usia	Frekuensi	(%)
≤ 20 Tahun	3	5.6
20-35 Tahun	12	22.2
≥ 35 Tahun	39	72.2
Jumlah	54	100.0

Jenis Kelamin	Frekuensi	(%)
Laki-Laki	10	18.5
Perempuan	44	81.5
Jumlah	54	100.0

Pendidikan	Frekuensi	(%)
------------	-----------	-----

Usia	Frekuensi	(%)
D-III	3	5.6
D-IV	7	13.0
S1	43	79.6
S2	1	1.9
Jumlah	54	100.0

Usia petugas promotif dan preventif pada tenaga kesehatan diketahui sebagian besar responden dengan usia ≥ 35 tahun sebanyak 39 (72.2%). Jenis kelamin diketahui hampir seluruh responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 44 (81.5%). Pendidikan diketahui hampir seluruh responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 43 (79.6%).

ANALISIS BIVARIAT

No	Motivasi Petugas Promotif Dan Preventif Pada Tenaga Kesehatan		
	Frekuensi	(%)	
1	Buruk	3	5.6
2	Baik	51	94.4
	Jumlah	54	100.0

No	Kedisiplinan Petugas Promotif Dan Preventif Pada Tenaga Kesehatan		
	Frekuensi	(%)	
1	Buruk	2	3.7
2	Baik	52	96.3
	Jumlah	54	100.0

No	Kepemimpinan Kepala Puskesmas		
	Frekuensi	(%)	
1	Buruk	2	3.7
2	Baik	52	96.3
	Jumlah	54	100.0

No	Insentif Petugas Promotif Dan Preventif Pada Tenaga Kesehatan		
	Frekuensi	(%)	
1	Buruk	5	9.3
2	Baik	49	90.7
	Jumlah	54	100.0

No	Lingkungan Kerja Petugas	Frekuensi	(%)
----	--------------------------	-----------	-----

Promotif Dan Preventif Pada Tenaga Kesehatan			
1	Buruk	4	7.4
2	Baik	50	92.6
	Jumlah	54	100.0

Kinerja Kerja Petugas Promotif Dan Preventif Pada Tenaga Kesehatan			
No	Frekuensi	(%)	
1	Buruk	2	3.7
2	Baik	52	96.3
	Jumlah	54	100.0

Motivasi petugas diketahui hampir seluruh responden sebanyak 51 (94.4%) dalam kategori baik. Kedisiplinan petugas diketahui hampir seluruh responden sebanyak 52 (96.3%) dalam kategori baik. Kepemimpinan Kepala Puskesmas diketahui hampir seluruh responden sebanyak 52 (96.3%) responden dalam kategori baik. Insentif petugas promotif dan preventif pada tenaga kesehatan diketahui hampir seluruh responden sebanyak 49 (90.7%) dalam kategori baik. Lingkungan kerja petugas diketahui hampir seluruh responden sebanyak 50 (92.6%) dalam kategori baik. Kinerja petugas promotif dan preventif pada tenaga kesehatan diketahui hampir seluruh responden sebanyak 52 (96.3%) dalam kategori baik.

ANALYSIS MULTIVARIATE

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.505	.454	.14086

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, Motivasi, KepemimpinanKepalaPuskesmas, Insentif, Kedisiplinan

Hasil analisa data multivariate menggunakan uji linear regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0.505. Nilai R Square sebesar 0.505 ini didapat dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau "R", yaitu $0.711 \times 0.711 = 0.505$. besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0.505 atau sama dengan 50,5%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel kepemimpinan kepala puskesmas, motivasi, kedisiplinan, insentif, lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja petugas promotif dan preventif pada tenaga kesehatan sebesar 50,5%. Sedangkan sisanya ($100\% - 50,5\% = 49,5\%$) dipengaruhi oleh variabel lain

diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti

PEMBAHASAN

Hubungan Antara Kepemimpinan Dengan Kinerja Promotif Dan Preventif Pada Petugas Di Puskesmas Tipe Dan Puskesmas Lere Kota Palu Tahun 2024

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan kepala puskesmas dalam kategori baik sehingga kinerja petugas promotif dan preventif pada tenaga kesehatan di Puskesmas Tipe dan Puskesmas Lere Kota Palu Tahun 2024 dalam kategori baik yaitu sebanyak 51 (94.4%) responden. Berdasarkan nilai odds rasio diperoleh nilai (OR) sebesar 1.692 dimana lebih beresiko sebesar 1.692 kali lipat mempengaruhi kinerja petugas promotif dan preventif pada tenaga kesehatan. Hasil uji menggunakan fisher's exact diperoleh nilai p value $0,073 > \alpha = 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sehingga tidak ada hubungan antara kepemimpinan kepala puskesmas dengan kinerja petugas promotif dan preventif pada tenaga kesehatan di Puskesmas Tipe Dan Puskesmas Lere Kota Palu Tahun 2024.

Peranan seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi terutama berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau instansi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi (Wahab, 2020).

Hasil dari fakta dan teori yang sudah dijelaskan, maka peneliti berpendapat bahwa peran kepemimpinan kepala puskesmas sudah sangat baik. Hal ini dikarenakan kepemimpinan memiliki peran penting dalam organisasi, pimpinan bertugas untuk mengawasi serta mengontrol jalannya suatu organisasi. Sehingga peran pemimpin di lingkungan organisasi sangat vital serta memastikan organisasi berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang ditargetkan. Penggunaan kepemimpinan yang tepat dari atasan merupakan salah satu faktor yang dapat menggerakkan, mengarahkan, membimbing dan memotivasi pegawai untuk lebih berprestasi dalam bekerja. Seorang pemimpin harus mampu mengarahkan bawahannya untuk memiliki kompetensi dalam bekerja, karena dapat mendorong peningkatan kualitas kinerja petugas.

Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Promotif Dan Preventif Pada Petugas Di Puskesmas Tipe Dan Puskesmas Lere Kota Palu Tahun 2024

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi dalam kategori baik sehingga kinerja petugas promotif dan preventif pada tenaga kesehatan di Puskesmas Tipe dan Puskesmas Lere Kota Palu Tahun 2024 dalam kategori baik yaitu sebanyak 50 (92.6%) responden. Berdasarkan nilai odds rasio diperoleh nilai (OR) sebesar 1.114 dimana lebih beresiko sebesar 1.114

kali lipat mempengaruhi kinerja petugas promotif dan preventif pada tenaga kesehatan. Hasil uji menggunakan fisher's exact diperoleh nilai p value $0,109 > \alpha = 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sehingga tidak ada hubungan antara motivasi dengan kinerja petugas promotif dan preventif pada tenaga kesehatan di Puskesmas Tipe Dan Puskesmas Lere Kota Palu Tahun 2024.

Motivasi merupakan salah satu yang memiliki peran terhadap kinerja seseorang tidak terkecuali pada tenaga medis. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Untuk meningkatkan mutu kinerja dan pelayanan kesehatan salah satu pendekatannya adalah dengan meningkatkan motivasi kerja melalui berbagai cara seperti pengakuan prestasi tenaga kesehatan, pembinaan lingkungan kerja yang kondusif, peningkatan hubungan positif antara atasan dan bawahan, serta memfasilitasi keikutsertaan dalam seminar. dan program pelatihan.

Hasil dari fakta dan teori yang sudah dijelaskan, maka peneliti berpendapat bahwa motivasi kerja petugas sudah baik. oleh karena tingkat motivasi kerja yang tinggi akan mendorong penampilan kerja yang tinggi pula dan memberikan andil besar dalam pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi diharapkan tidak melalaikan tugas/kewajiban yang telah dipercayakan oleh organisasi tempat kerja, untuk dapat memelihara dan meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam suatu instansi bukanlah pekerjaan yang mudah dalam pelaksanaannya, mengingat masalah pegawai memiliki permasalahan yang kompleks berkaitan hasrat kemanusiaan dengan banyak faktor yang saling berpengaruh baik secara internal maupun secara eksternal.

Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Promotif Dan Preventif Pada Petugas Di Puskesmas Tipe Dan Puskesmas Lere Kota Palu Tahun 2024

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kedisiplinan dalam kategori baik sehingga kinerja petugas promotif dan preventif pada tenaga kesehatan di Puskesmas Tipe dan Puskesmas Lere Kota Palu Tahun 2024 dalam kategori baik yaitu sebanyak 50 (92.6%) responden. Berdasarkan nilai odds rasio diperoleh nilai (OR) sebesar 1.000 dimana lebih beresiko sebesar 1.000 kali lipat mempengaruhi kinerja petugas promotif dan preventif pada tenaga kesehatan. Hasil uji menggunakan fisher's exact diperoleh nilai p value $1,000 > \alpha = 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sehingga tidak ada hubungan antara kedisiplinan dengan kinerja petugas promotif dan preventif pada tenaga kesehatan di Puskesmas Tipe Dan Puskesmas Lere Kota Palu Tahun 2024.

Nuraini (2020), dalam teorinya juga mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Hasil dari fakta dan teori yang sudah dijelaskan, maka peneliti berpendapat bahwa disiplin kerja petugas sudah baik akan tetapi masih terdapat beberapa petugas yang masih melanggar peraturan yang ada. Sehingga diharapkan agar Puskesmas semakin meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan memperketat peraturan yang telah ada. Selain itu Puskesmas juga dapat menyediakan program-program pelatihan dan pengembangan yang fokus pada peningkatan kedisiplinan kerja, seperti pelatihan manajemen waktu, pemberian penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan disiplin tinggi dan penerapan kebijakan yang mendukung budaya disiplin sehingga dapat meningkatkan kinerja petugas promotif dan preventif. Oleh karena pentingnya kedisiplinan kerja sebagai salah satu pilar utama dalam upaya mencapai kinerja pegawai yang optimal.

Hubungan Antara Insentif Dengan Kinerja Promotif Dan Preventif Pada Petugas Di Puskesmas Tipe Dan Puskesmas Lere Kota Palu Tahun 2024

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa insentif dalam kategori baik sehingga kinerja petugas promotif dan preventif pada tenaga kesehatan di Puskesmas Tipe dan Puskesmas Lere Kota Palu Tahun 2024 dalam kategori baik yaitu sebanyak 48 (88.9%) responden. Berdasarkan nilai odds rasio diperoleh nilai (OR) sebesar 0.626 dimana lebih beresiko sebesar 0.626 kali lipat mempengaruhi kinerja petugas promotif dan preventif pada tenaga kesehatan. Hasil uji menggunakan fisher's exact diperoleh nilai p value $0,178 > \alpha = 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sehingga tidak ada hubungan antara insentif dengan kinerja petugas promotif dan preventif pada tenaga kesehatan di Puskesmas Tipe Dan Puskesmas Lere Kota Palu Tahun 2024.

Teori yang mendukung hasil temuan peneliti menurut teori Mangkunegara (2019), mengatakan bahwa insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak instansi terhadap kinerja pegawai dan kontribusi terhadap instansi.

Hasil dari fakta dan teori yang sudah dijelaskan, maka peneliti berpendapat bahwa pemberian insentif pada petugas kesehatan sudah baik. Hal ini didukung dengan semangat petugas dalam bekerja bahkan apabila insentif yang didapat sering terlambat tidak menyurutkan semangat mereka dalam bekerja demi keselamatan pasien. Maka dapat dikatakan bahwa tenaga kesehatan bekerja dengan tulus tanpa memandang insentif yang didapat. Ketika peneliti menanyakan alasan kepada beberapa responden terkait hal ini, jawaban responden adalah mereka bekerja atas dasar kemanusiaan sesuai dengan lafal sumpah yang telah mereka ucapkan saat mereka mendapatkan gelar profesinya.

Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Promotif Dan Preventif Pada Petugas Di Puskesmas Tipe Dan Puskesmas Lere Kota Palu Tahun 2024

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja dalam kategori baik sehingga kinerja petugas promotif dan preventif pada tenaga kesehatan di Puskesmas Tipe dan Puskesmas Lere Kota Palu Tahun 2024 dalam kategori baik yaitu sebanyak 48 (88.9%) responden. Berdasarkan nilai odds rasio diperoleh nilai (OR) sebesar 1.000 dimana lebih beresiko sebesar 1.000 kali lipat mempengaruhi kinerja petugas promotif dan preventif pada tenaga kesehatan. Hasil uji menggunakan fisher's exact diperoleh nilai p value $0,690 > \alpha = 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sehingga tidak ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja petugas promotif dan preventif pada tenaga kesehatan di Puskesmas Tipe Dan Puskesmas Lere Kota Palu Tahun 2024.

Teori yang mendukung hasil temuan peneliti menurut teori Mahardikrawanto (2020), mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai baik bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan semua tugas yang telah diembankan kepadanya. Oleh karena itu lingkungan kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai dapat bekerja secara optimal.

Hasil dari fakta dan teori yang sudah dijelaskan, maka peneliti berpendapat bahwa lingkungan kerja petugas sudah baik. hal ini didukung dengan pernyataan petugas bahwa merasa aman dan nyaman berada di ruangan maupun diluar ruangan puskesmas. Sehingga diharapkan agar puskesmas selalu memperhatikan lingkungan kerja dan beban kerja yang diberikan pada karyawan, karena lingkungan kerja yang memadai akan meningkatkan kinerja karyawan dan juga mendorong kerjasama yang baik antar karyawan selain itu beban kerja juga sangat penting bagi sebuah perusahaan, karena dengan pemberian beban kerja yang efektif akan membuat sebuah perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja. Disamping itu juga menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendukung sekaligus mengatasi faktor-faktor seperti stres kerja dan menumbuhkan disiplin kerja dapat memberikan kontribusi positif untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan dan efektifitas organisasi.

4. SIMPULAN

Penelitian ini telah mendeskripsikan tentang determinan kinerja petugas promotif dan preventif pada tenaga kesehatan di Puskesmas Tipe dan Puskesmas Lere Kota Palu dengan variabel bebas diantaranya kepemimpinan kepala puskesmas, motivasi, kedisiplinan, insentif dan lingkungan kerja tidak berhubungan secara signifikan terhadap kinerja petugas promotif dan preventif pada tenaga kesehatan. Akan tetapi berdasarkan uji multivariate menggunakan uji linear regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi

atau R Square adalah sebesar 0.505. Nilai R Square sebesar 0.505 ini didapat dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau "R", yaitu $0.711 \times 0.711 = 0.505$. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0.505 atau sama dengan 50,5%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel kepemimpinan kepala puskesmas, motivasi, kedisiplinan, insentif, lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja petugas promotif dan preventif pada tenaga kesehatan sebesar 50,5%. Sedangkan sisanya ($100\% - 50,5\% = 49,5\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti kurang dari 15% dari keseluruhan teks artikel.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Budiarto, Lely Wahyuniar, Mamlukah Mamlukah, Rossi Suparma. Analisis faktor yang berhubungan dengan tingkat kepuasan kinerja karyawan Badan Layanan Umum Daerah Puskesmas Bumiayu Kabupaten Brebes tahun 2023. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhati Husada: Health Science Journal*. VOL 14 No 2 (2023): 284-292. <https://ejournal.stikku.ac.id/index.php/stikku>
- Atty Tri Juniarti, Darra Gusti Putri. *Faktor-faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja*. Jawa Tengah : Pena Persada. 2021.
- Budiyanto Eka, Mochamad Mochklas. *Kinerja Karyawan*, Banten : CV. AA RIZKY. 2020
- Depit Manual, Iskandar, Sudirman. *Analysis Of Factors Affecting The Performance Of Health Workers At The Barong Tongkok Health Center West Kutai Regency*. Indonesian Journal of Multidisciplinary: joms.internationaljournalallabs.com. 2022
- Erma Wati, Indah Yuni Astuti, Agung Pambudi Mahaputra. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Campurejo*. OPTIMAL : Jurnal Ekonomi dan Manajemen. Vol.2, No.3 September 2022
- Galuh Wulansari, Bambang Wahyono. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Sragen Pada Masa Pandemi Covid-19*. JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT (e-Journal). Volume 10, Nomor 1, Januari 2022
- Henrico Roberta Veonardo, Retno Widiarini. Analisis Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Kota Madiun. *JIKA (Jurnal Ilmiah Kesehatan)*. Vol. 5, No. 2, Desember 2023, pp 443-449
- Hidayatul Issri Rubandiyah. *Faktor Kinerja Puskesmas di Kota Semarang*. HIGEIA JOURNAL OF PUBLIC HEALTH RESEARCH AND DEVELOPMENT. 2019
- Imam Abrori, Via Lailatur Rizki, Fauzan Muttqien. *Determinan Disiplin Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil*. Puskesmas Jambesari Darussholah Bondowoso : Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang. 2021
- Indah Doanita Hasibuan, Putri Dina, Sri Devi. *Employee Performance Analysis at UPT Puskesmas Simalingkar*. PROMOTOR : Jurnal Mahasiswa Kesehatan Masyarakat. Vol. 7, No. 1, Februari 2024, pp. 117~121.
- Ira Anggun Oktaviana, Bambang Wahyono. *Determinan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas*. HIGEIA 4 (Special 4) (2020)
- Kurnia Cipta Perdana, Dedek Sutinbuk, M. Fahd Asmaruddin. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas*. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*. Volume 6 Nomor 3, Juni 2024
- Kusuma Astuti Putri Pamungkas. *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Berbasis Motivasi Pada Puskesmas (Studi Pada Puskesmas Di Kabupaten Sleman)*. Jogja : Universitas sarjanawiaata tamansiswa. UPAJIWA VOL. 5 NO. 1 OKTOBER 2021.
- Lia Anggraini. Wetha Exavarani susanto. *Determinan Kinerja Karyawan Puskesmas*. Uwais Inspirasi Indonesia. Ponorogo. 2019
- Martina Harahap, Frida Lina Tarigan, Donal Nababan. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Puskesmas Teladan Medan Tahun 2022*. Medan : Pascasarjana Universitas Sari Mutiara Indonesia Medan. 2022
- Metik Asmike, Putri Oktovita Sari. *Manajemen Kinerja*, Jawa Timur : UNIPMA Press. 2022
- Metha Dwi Tamara, Gugum Pamungkas, Palupi Rahmawati. *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Petugas Unit Front Office di Rumah Sakit Ibu Anak Limijati Kota Bandung Tahun 2022*. Bandung : Jurnal Ilmu Kesehatan Immanuel. Volume 16, Nomor 2, Desember 2022.
- Mikael Laba Blikololong, Simon Sia Niha, Anggraeny Paridy. *Factors Influencing Work Motivation and Its Impact on Employee Performance*. NNOVATIVE: Journal Of Social Science Research. Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 6637-6647
- Miswan, Widaya, Deden Rudiana. *Use of whatsapp messenger and organizational culture towards employee performance at UPTD Puskesmas Purwasari Karawang Regency*. Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan. Volume 4, Spesial Issue 5, 2022.
- Muhammad Ali, *analisis kinerja pegawai di puskesmas kempas jaya Kabupaten indragiri hilir*. Universitas Wijaya Putra Surabaya : MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik) Vol. 4 No. 4 halaman 392-402
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2019. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Novian Ruth Silaen, Syamsuriansyah, reni Chairunissah. *Kinerja Karyawan*, Bandung : Widina Bhakti Persada. 2021
- Nursalam, 2019. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika
- Profil Kesehatan 2020. Pemerintah Kota Palu Dinas Kesehatan Kota Palu. By Ilham, S.Kep, M.Kes, Muammar, S.Kep, Ns. 12 Agustus 2021.

- Profil Kesehatan 2021. Pemerintah Kota Palu Dinas Kesehatan Kota Palu. By Ilham, S.Kep, M.Kes, Muammar, S.Kep, Ns. 25 Juni 2022.
- Profil Kesehatan 2023. Pemerintah Kota Palu Dinas Kesehatan Kota Palu. By Ilham, S.Kep, M.Kes, Muammar, S.Kep, Ns. 23 Februari 2023.
- Rusmawaty BTE Rusdin, Sigit Kurniawan. *Kinerja Pegawai Di Pusat Kesehatan Masyarakat Kota (Puskesmas) Kota Palu* : Jurnal Administrator : Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial. Vol. 4 No. 1, Juni 2022, Hlm. 36-49
<https://media.neliti.com/media/publications/441353-none-fb599086.pdf>
- Rusmawaty BTE Rusdin1, Sigit Kurniawan. *Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja dan Ketepatan Waktu*. Jurnal ADMINISTRATOR ; Vol. 4 No. 1, Juni 2022, Hlm. 36-49.
- Sherin Sara Shasti, Susilo Wulan, H.S. Effendi. *Hubungan motivasi dengan kinerja pegawaidi puskesmas Bangun jaya kabupaten rejang lebong*. Bengkulu : Journal of Public Health Science (JoPHS). Volume 1, No 1 – Maret 2024.
- Sugiyono, 2019. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D (Edisi Revisi). Bandung : CV. Alfabeta.
- Sullam Hayati Nur, Ahmad Zacky Anwary, M. Febriza Aquarista. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Teluk Tiram Kota Banjarmasin Tahun 2021*. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari. 2021.
- Theofilus Suri, Erny Erawati Pua Upa, Rina Waty Sirait. *Actors Related To The Performance Of Health Workers At The Inerie Public Health Center Ngada Regency*. Media Kesehatan Masyarakat. Vol 4, No 2, 2022: Hal 219-227
- Yulia, Adang Bachtiar. *Factors Associated With Puskesmas Performance In Public Health Planning In Muaro Jambi, Jambi*. The 5th International Conference on Public Health Best Western Premier Hotel, Solo, Indonesia, February 13-14, 2019.
- Yulistiana, Amiruddin Tawe, Muh. Ikhwan Maulana Haeruddin. *The Effect of Motivation on Employee Performance at UPTD Puskesmas Pinrang*. Journal Of Management, Accounting, General Finance And International Economic Issues (Marginal) ; Marginal | Volume 2 No. 3 (2023)
<https://ojs.transpublika.com/index.php/MARGINAL/>
- Zaky fahmi, *analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di upt. Puskesmas karang intan 1 kabupaten banjartahun 202*. Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Kalimantan (UNISKA). 2021
- Zalra Muhammad taqwin, Guspianto, Helmi Suryani Nasution. *Hubungan Faktor-Faktor Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Siulak Gedang Kecamatan Siulak Kabupaten Kerinci Tahun 2023*. Jambi : Jurnal Kesmas Jambi. 2023
- Zulkifli Mansyur, Andi Yusuf, Muhammad Rifai. *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Puskesmas*. Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada : Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Tamalatea Makassar. Volume 10| Nomor 2| Desember |2021. <https://akper-sandikarsa.ejournal.id/JIKSH>