

SKRIPSI

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PETUGAS KESEHATAN
DI PUSKESMAS SUKAJAYA KOTA SABANG TAHUN 2023**



OLEH :

KHANA ODY VINANTA

NPM : 1807110062

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**

SKRIPSI

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PETUGAS KESEHATAN
DI PUSKESMAS SUKAJAYA KOTA SABANG TAHUN 2023**

Skripsi Ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat
Universitas Muhammadiyah Aceh



OLEH :

KHANA ODY VINANTA

NPM : 1807110062

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Khana Ody Vinanta
NPM : 1807110062
Fakultas : Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh
Peminatan : Administrasi dan Kebijakan Kesehatan (AKK)
Judul Skripsi : **FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PETUGAS KESEHATAN DI PUSKESMAS SUKA JAYA KOTA SABANG TAHUN 2023**

Dengan ini menyatakan bahwa proposal yang saya buat adalah benar hasil karya sendiri/ bukan plagiat. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini dibuat oleh orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan oleh Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh (FKM UNMUHA) termasuk pembatalan hasil Seminar Skripsi / ujian Skripsi
Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya dan tanpa ada paksaan.

Banda Aceh, Januari 2023



Khana Ody Vinanta

NPM: 1807110062

ABSTRAK

NAMA : KHANA ODY VINANTA

NPM : 1807110062

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PETUGAS KESEHATAN DI PUSKESMAS SUKAJAYA KOTA SABANG TAHUN 2022

xiii + 62 Halaman + 11 Tabel + 6 Lampiran

Perolehan dan pencapaian atas kinerja yang diberikan pegawai belum mampu untuk mencapai target paripurna seperti apa yang diharapkan dan dicita-citakan oleh organisasi. Berdasarkan latar belakang di ketahui masih ada beberapa program kesehatan yang belum mencapai target, hal ini berkaitan dengan kinerja petugas kesehatan. Penelitian ini ingin mengetahui adalah faktor apa saja yang berhubungan dengan kinerja staf puskesmas Sukajaya Kota Sabang..

Penelitian ini bersifat Deskriptif analitik dengan desain *cross sectional study*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Staf Puskesmas Sukajaya Sebanyak 130 orang. Sampel penelitian sebanyak 60 orang. Pengambilan sampel dilakukan secara *random sampling*. Penelitian dilakukan dari tanggal 26 s/d 28 Desember. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan angket. Analisis yang digunakan yaitu analisa univariat dan bivariat dengan uji *Chi-Square*.

Hasil penelitian diperoleh 33,3% berkinerja kurang, 33,3% menyatakan kepemimpinan kurang, 40,4% motivasi kerja rendah, 45,6% beban kerja optimal, 59,6% bekerja kategori baru dan 29,8% menyatakan lingkungan kerja tidak mendukung. Dari hasil uji statistik dapat disimpulkan ada hubungan antara kepemimpinan ($p= 0,013$), motivasi kerja ($p= 0,0001$), beban kerja ($p=0,006$), masa kerja ($p=0,017$) dan lingkungan kerja ($p= 0,0001$) dengan dengan kinerja staf puskesmas Sukajaya Kota Sabang.

Disarankan kepada manajemen Puskesmas Sukajaya Kota Sabang untuk dapat meningkatkan pengembangan keterampilan kerja pegawai yang dilakukan selama ini. Pengelolaan Puskesmas Sukajaya Kota Sabang dalam menjalankan tugas sesuai standar tugas dan kewajiban aparatur sipil negara dengan memperhatikan kemampuan profesional pegawai.

Daftar bacaan : 62 Buah (2010-2022).

Kata Kunci : kinerja, kepemimpinan, motivas, beban kerja, masa kerja, lingkungan kerja.

PENYATAAN PERSETUJUAN

Skripsi Ini Telah Disetujui untuk Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji Skripsi
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh

Banda Aceh, 15 Januari 2024

Pembimbing I



(Anwar Arbi, SKM, M.Kes)
NIK: 19680616 199606 1 001

Pembimbing II



(Dr. Basri Aramio. Ib., SKM., MPH)
NIK: 19811029 200603 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Muhammadiyah Aceh,



Dr. Basri Aramio. Ib., SKM., MPH
NIK: 19811029 200603 1 001

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

SKRIPSI

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA KESEHATAN PETUGAS
KESEHATAN DIPUSKESMAS KOTA SABANG TAHUN 2022**

Skripsi Ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh

OLEH :

KHANA ODY VINANTA

NPM: 1807110062

Mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh Telah Lulus Ujian Skripsi Pada 08 Februari 2023

Banda Aceh, 2 Februari 2023

Pembimbing I



(Anwar Arbi, SKM, M.Kes)

NIK: 19680616 199606 1 001

Pembimbing II



(Dr. Basri Aramico. Ib., SKM., MPH)

NIK: 19811029 200603 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Muhammadiyah Aceh,



Dr. Basri Aramico. Ib., SKM., MPH

NIK: 19811029 200603 1 001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji Skripsi
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh

Banda Aceh, 1 Februari 2023

Pembimbing I : Anwar Arbi, S.Si, M.Pd

()
()

Pembimbing II : Dr. Basri Aramico. Ib, SKM., MPH

()

Penguji I : H. Dedi Andria, SKM, M.Kes

()

Penguji II : Drs. Fauzi Ali Amin, M.Kes

Mengetahui,
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Muhammadiyah Aceh



(Dr. Basri Aramico. Ib, SKM., MPH)

NIK: 19811029 200603 1 001

BIODATA

I . DATA PRIBADI

Nama : Ody Khana Vinanta
Tempat dan Tanggal Lahir : Sabang 10 April 2000
Jenis Kelamin : Laki-laki
Suku/ Bangsa : Aceh / Indonesia
Agama : Islam
Alamat : Desa Lamdom Lueng Bata Banda Aceh

II. DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Saifullah (Alm)
Pekerjaan : -
Nama Ibu : Kurniana
Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil
Alamat : Desa Lamdom Lueng Bata Banda Aceh

III. PENDIDIKAN

1. SDN 62 Banda Aceh
2. MTsN 2 Banda Aceh
3. MAN 2 Banda Aceh
4. FKM UNMUHA
5. **Karya Tulis Faktor-faktor yang Berhubungan Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Di Puskesmas Sukajaya Kota Sabang Tahun 2023**

KATA MUTIARA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



Ya Allah

Tiada dapat aku ucapkan selain sujud dan syukur pada-Mu sepercik yang Engkau karuniakan kepadaku hanya sebagian kecil ilmu yang ada pada-Mu, semua atas izin dan kehendak-Mu seperti firman-Mu.

Dan andaikata semua pohon yang ada di bumi dijadikan pena ,dan lautan dijadikan tinta dan ditambah lagi dengan lautan sesudah itu, maka belum habislah kalimat-kalimat Allah yang akan dituliskan (QS, Luqman : 27).

Ayah. . . .

Terus teringat, linangan air mata, segala pengorbanan, segala cintamu yang selamanya kuteruskan untuk ku takkan pernah tergantikan, aku selalu merindukanmu,,doaku akan selalu menyertai mu di alam sana.

Ibu. . . .

Cintamu terus memberi kasihmu terus mengabdikan, engkau ajari aku setia bertahan dan berdoa ketika dunia tak berpihak padaku. Cuma engkau yang temani aku ketika tak seorangpun ada, kutau setiap doamu ada namaku. Tiada cinta seindah Cintamu tiada kasih seindah kasihmu dari awal denyut nafasku kau doakan Aku dalam tiap langkahku tuk meniti masa depan yang cerah. Kupersembahkan gelar ini untukmu karena memang karenamu dan hanya untukmu.

Ya Allah

Tiada kebahagiaan yang dapat melebihi selain menatap senyum yang terpancar dari wajah kedua orangtuaku, takkan ku sia-siakan setitik pilu dan pengorbanan mereka menyertai langkahku dengan doa dan air mata.

*Dalam pijar uraian sinar kasih, kupersembahkan karya kecilku ini kepada **Ayahanda Saifullah (alm)** dan **Ibunda Kurniana** yang telah mencurahkan berjuta do'a buatku, serta segenap kasih sayang pengorbanan dan semangat yang tak ternilai harganya, sehingga kuraih semua kesuksesan ini seluruh keluargaku yang lainnya.*

Terima kasih kepada semua teman teman fkm angkatan 2019, dan terima kasih yang selalu memberi dorongan dan harapan dalam perjalanan ini dan seluruh senak saudaraku yang senantiasa menyertai dengan do'anya, Amin. . . .

Khana Ody Vinanta

KATA PENGANTAR



Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, dimana atas rahmat dan hidayah-Nya penulis telah dapat menyelesaikan skripsi ini, shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad S.A.W yang telah membawa kita dari alam jahiliyah ke alam islamiah.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh. Dengan terwujudnya penulisan akhir ini, maka dengan penuh keikhlasan penulis sampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada **Bapak Anwar Arbi, S.Si, M.Pd**, selaku pembimbing I dan **Bapak Dr. Basri Aramico, SKM, MPH** selaku pembimbing II yang telah memberi petunjuk, arahan, bimbingan, dan dukungan mulai dari awal penulisan sampai akhir penulisan ini dan terimakasih juga kepada :

1. Bapak Dr. H. Aslam Nur, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Bapak Dr. Basri Aramico, SKM, MPH, selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Bapak Fahrival Akbar, SKM, MPH selaku ketua peminatan Administrasi Kebijakan Kesehatan
4. Para Dosen dan Staf Akademika Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh .
5. Kepala Puskesmas Sukajaya Kota Sabang yang telah memberikan izin penelitian .

6. Kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah S.W.T kita sepiantasnya berserah diri, tiada satupun yang terjadi tanpa kehendaknya. Harapan penulis, semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri maupun bagi segenap pembaca dan masyarakat .

Banda Aceh, Maret 2023

Tertanda

Khana Ody Vinanta

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
ABSTRAK.....	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
PENGESAHAN TIM PENGUJI	Error! Bookmark not defined.
BIODATA.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
KATA MUTIARA.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Ruang Lingkup	6
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.4.1 Tujuan Umum	6
1.4.2 Tujuan Khusus	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kinerja	8
2.1.1 Pengertian Kinerja	8
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	8
2.1.3 Dimensi yang Menunjang Kinerja	9
2.1.4 Kriteria Kinerja	10
2.2.3 Pengukuran Kinerja	11
2.2 Faktor – Faktor Berhubungan dengan Kinerja	12
2.2.1 Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja	12
2.2.2 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja.....	14
2.2.3 Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja	15
2.3.4 Hubungan Masa Kerja dengan Kinerja.....	18
2.3.5 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja	20
2.3 Puskesmas	22
2.4 Kerangka Teori	27
BAB III KERANGKA KONSEP	28
3.1 Konsep Pemikiran.....	28
3.2 Variabel Penelitian	28
3.3 Definisi Operaional.....	29
3.4 Cara Pengukuran Variabel.....	30
3.5 Hipotesis Penelitian.....	32

BAB IV METODE PENELITIAN	33
4.1 Jenis Penelitian	33
4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	33
4.3 Populasi dan Sampel Penelitian	33
4.3.1 Populasi	33
4.3.2 Sampel	33
4.4 Metode Pengumpulan Data	34
4.4.1 Data Primer	34
4.4.2 Data Sekunder	35
4.5 Rancangan Analisa Data	35
4.5.2 Rancangan Analisis Univariat	35
4.5.3 Rancangan Uji Bivariat	35
 BAB V GAMBARAN UMUM	 36
5.1 Letak Geografi	36
5.2 Demografi.....	37
 BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 38
6.1 Hasil Penelitian	38
6.1.1 Analisa Univariat.....	38
6.2 Analisa Bivariat	41
6.2 Pembahasan	45
6.2.1 Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Staf Puskesmas	45
6.2.2 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Staf Puskesmas	46
6.2.3 Hubungan Beban Kerja Hubungan Motivasi dengan Kinerja Staf Puskesmas	48
6.2.4 Hubungan Masa Kerja dengan Kinerja Staf Puskesmas	49
6.2.5 Hubungan Lingkungan.....	50
 BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN	 52
7.1 Kesimpulan	52
7.2 Saran	53
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.3 Definisi Operasional	30
Tabel 6.1 Distribusi Frekuensi Kinerja Staf Puskesmas Sukajaya Kota Sabang...	39
Tabel 6.2 Distribusi Frekuensi Kepemimpinan di Puskesmas Sukajaya Kota Sabang	39
Tabel 6.3 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Staf Puskesmas Sukajaya Kota Sabang	40
Tabel 6.4 Distribusi Frekuensi Beban Kerja Staf Puskesmas Sukajaya Kota Sabang	40
Tabel 6.5 Distribusi Frekuensi Masa Kerja Staf Puskesmas Sukajaya Kota Sabang	41
Tabel 6.6 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja di Puskesmas Sukajaya Kota Sabang	41
Tabel 6.7 Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Staf Puskesmas Sukajaya Kota Sabang.....	42
Tabel 6.8 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Staf Puskesmas Sukajaya Kota Sabang.....	43
Tabel 6.9 Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Staf Puskesmas Sukajaya Kota Sabang.....	43
Tabel 6.10 Hubungan Masa Kerja dengan Kinerja Staf Puskesmas Sukajaya Kota Sabang	44
Tabel 6.11 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Staf Puskesmas Sukajaya Kota Sabang.....	45

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Formulir Kuesioner
- Lampiran 2 Informasi Kepada Responden
- Lampiran 3 Pernyataan Persetujuan Responden
- Lampiran 4 Master Tabel
- Lampiran 5 Ouput Spss
- Lampiran 6 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 7 Surat Selesai Penelitian
- Lampiran 8 Dokumentasi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Arah kebijakan dan strategi pembangunan kesehatan nasional 2015-2019 merupakan bagian dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang bidang Kesehatan (RPJPK) 2005-2025, bertujuan meningkatkan kesadaran, kemauan, kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar peningkatan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya dapat terwujud, melalui terciptanya masyarakat, bangsa dan negara Indonesia ditandai oleh penduduknya hidup dengan perilaku dan dalam lingkungan sehat, memiliki kemampuan untuk menjangkau pelayanan kesehatan yang bermutu, secara adil dan merata, serta memiliki derajat kesehatan yang setinggi-tingginya di seluruh wilayah Republik Indonesia (Kemenkes RI, 2015).

Pembangunan kesehatan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Untuk mendukung pembangunan kesehatan tersebut, Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota wajib menyediakan paling sedikit satu fasilitas pelayanan kesehatan yakni pusat kesehatan masyarakat (Puskesmas) pada setiap kecamatan seperti yang tertulis pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 47 tahun 2016 tentang Fasilitas Pelayanan Kesehatan. Salah satu tujuan pembangunan kesehatan yang diselenggarakan di Puskesmas adalah untuk mewujudkan masyarakat mampu menjangkau pelayanan kesehatan bermutu (Sari, 2018).

Salah satu tugas utama Dinas Kesehatan adalah melakukan monitoring dan evaluasi kinerja Puskesmas di wilayah kerjanya secara berkala dan berkesinambungan. Kinerja sebagai fenomena terkait erat dengan aspek efektivitas, manajemen pengetahuan dan kualitas dari satu sisi dan untuk manajemen, pembiayaan, dan pengembangan organisasi dari sisi lain (Platis *et al.*, 2015).

Sumber daya manusia (SDM) kesehatan merupakan salah satu elemen penting dan berpengaruh dalam peningkatan seluruh aspek pelayanan kesehatan. Menurut Nursalam (2011) bahwa motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Motivasi juga segala sesuatu untuk mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi merupakan perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan, terutama dalam berperilaku.

Menurut Depkes (2000) dalam Sisca *et al.* (2020) Kinerja tenaga kesehatan meliputi dokter, perawat, bidan, gizi, farmasi, serta komponen lainnya yang berada dilingkungan puskesmas sangat penting untuk mewujudkan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan tujuan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Puskesmas membutuhkan pegawai yang bersemangat serta kerja tim yang terarah dan terpadu untuk menghasilkan prestasi kerja terbaik

Gibson mengatakan bahwa kinerja memiliki tiga variabel yang mempengaruhi kinerja: keterampilan dan kemampuan, latar belakang keluarga dan tingkat sosial, dan karakteristik demografi (usia, status pernikahan, jenis kelamin). Kedua, variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi. Ketiga,

variabel organisasi termasuk sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, desain kerja, pemantauan dan control (Sisca *et al.*, 2020).

Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya faktor kepemimpinan, faktor pribadi meliputi motivasi, disiplin dan keterampilan, faktor sistem dan faktor situasional atau lingkungan kerja. Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan puas dengan pekerjaannya, sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan kinerja (Sedarmayanti, 2018).

Puskesmas Suka Jaya Kota Sabang merupakan puskesmas sudah terakreditasi dengan peringkat utama artinya masih ada 20% lagi yang harus dicapai untuk menuju paripurna. Berdasarkan data dan informasi hasil pembangunan kesehatan di wilayah kerja Puskesmas Sukajaya Kota Sabang tahun 2021 yang dilaporkan, dapat disimpulkan bahwa indikator kesehatan masyarakat di desa Sukajaya adalah, tidak ada kasus kematian ibu, jumlah kematian bayi dilaporkan sebanyak 5 sedangkan kematian neonatus 5 orang, jumlah kematian balita terdapat 1 kasus dilaporkan, angka Kesakitan DBD sebesar 8 per 1.000 penduduk, angka Kesembuhan TB dilaporkan sebesar 100%, angka Kesakitan Diare sebesar 2,9 0/00, tidak ada Kasus Kusta ditemukan, angka Gizi Buruk sebesar 0,1%, desa Sukajaya belum bisa mencapai DB4MK Plus (Profil Puskesmas Sukajaya, 2022)

Dalam rangka meningkatkan status kesehatan masyarakat di wilayah kerja Puskesmas Sukajaya sudah dilakukan upaya-upaya kesehatan yang hasilnya sebagai berikut persentase cakupan kunjungan ibu hamil K1 100%, k4 90,86%, persalinan

ditolong tenaga kesehatan 82 %. persentase cakupan KB aktif sebesar 21,9 %, persentase cakupan desa UCI sebesar 100%, persentase cakupan imunisasi campak bayi sebesar 98,34 %, persentase ibu hamil mendapat Fe3 : 75,97%., Terjadi 2 KLB yaitu KLB Campak dan Chikungunya, persentase penduduk miskin tercakup Jaminan Kesehatan sebesar 100% dan Persentase rumah tangga ber-PHBS sebesar 44% serta persentase rumah atau bangunan bebas jentik nyamuk *Aedes Aegypti* sebesar 82,22% (Profil Puskesmas Sukajaya, 2022)

Dari segi pelayanan kesehatan dapat dilihat beberapa bidang belum mencapai target antara lain pelayanan kesehatan ibu hamil yaitu meliputi pemeriksaan ibu hamil K1 pada tahun 2021 dilaporkan sebesar 85,7% sehingga belum mencapai target K1 100%. Cakupan pemeriksaan Ibu Hamil tahun 2021 dilaporkan sebesar 77% mengalami penurunan dari tahun sebelumnya atau belum mencapai target K4 95%. Ibu hamil mendapatkan tablet besi (Fe3) (90 butir) sebanyak 77 %. Kunjungan Neonatus (KN1) di Wilayah UPTD Puskesmas Sukajaya pada tahun 2021 dilaporkan mencapai 82,23%, mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang mencapai angka 90,92%. Terdapat kematian bayi dilaporkan sebanyak 5 sedangkan kematian neonatus 5 orang, jumlah kematian balita terdapat 1 kasus, cakupan Bayi mendapat ASI eksklusif 35% masih di bawah target 50% sedangkan untuk rumah tangga ber PHBS 44% (Profil Puskesmas Sukajaya, 2022).

Hasil pengamatan pra penelitian berupa wawancara dengan salah seorang penanggung jawab program Bidang Sumber Daya Kesehatan di Dinas Kesehatan Kota Sabang menyatakan bahwa dalam pelaksanaan tugas masih ada pegawai puskesmas

yang hanya menunggu pasien datang ke puskesmas. Padahal terdapat beberapa tugas yang mengharuskan pegawai puskesmas mendatangi rumah penduduk untuk mendapatkan pelayanan kesehatan. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti banyaknya keluhan petugas puskesmas, terkait imbalan yang mereka peroleh tidak sebanding dengan tugas yang dilaksanakan.

Peneliti melakukan wawancara dengan kepala Puskesmas Sukhajaya Kota Sabang. Menurut informasi yang diperoleh dari wawancara, Puskesmas berusaha untuk melaksanakan setiap kegiatan sesuai rencana, namun seringkali pelaksanaan beberapa kegiatan tertunda karena kurangnya disiplin petugas. Puskesmas sering terlambat atau mangkir tanpa alasan, meninggalkan pegawai sebelum jam kerja. Temuan beberapa kejadian di atas menunjukkan perilaku pegawai puskesmas yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Pada sisi lain pegawai juga merasakan kurang motivasi dalam bekerja. Kondisi di atas menjadi permasalahan yang saling berhubungan dan diduga memiliki pengaruh dari satu variabel terhadap variabel lainnya terutama variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu diketahui bahwa kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan memiliki pengaruh yang signifikan. Pada penelitian yang dilakukan Shella (2018) bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan sebesar 6,292. Penelitian Ukkas (2020) menunjukkan ada hubungan antara motivasi kerja ($p = 0,01$), Kepuasan kerja ($p = 0,02$), Masa kerja ($p = 0,036$) dengan kinerja tenaga pelayanan kesehatan di wilayah kerja Puskesmas Lakessi Kota Parepare.

1.2 Rumusan Masalah

Perolehan dan pencapaian atas kinerja yang diberikan pegawai belum sepenuhnya optimal hal ini bisa dilihat dari beberapa program yang belum mencapai target. Berdasarkan latar belakang di ketahui masih ada beberapa program kesehatan yang belum mencapai target, hal ini berkaitan dengan kinerja petugas kesehatan. Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka rumusan permasalahan penelitian adalah faktor apa saja yang berhubungan dengan kinerja staf puskesmas Sukajaya Kota Sabang.

1.3 Ruang Lingkup

Mengingat keterbatasan tenaga maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi hanya pada kinerja, kepemimpinan, motivasi kerja, beban kerja, masa kerja dan lingkungan kerja

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Mengetahui faktor yang berhubungan dengan kinerja staf puskesmas Sukajaya Kota Sabang.

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui hubungan kepemimpinan dengan kinerja dengan kinerja staf puskesmas Sukajaya Kota Sabang.
2. Mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja dengan kinerja staf puskesmas Sukajaya Kota Sabang.

3. Mengetahui hubungan beban kerja dengan kinerja dengan kinerja staf puskesmas Sukajaya Kota Sabang.
4. Mengetahui hubungan masa kerja dengan kinerja dengan kinerja staf puskesmas Sukajaya Kota Sabang.
5. Mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan kinerja dengan kinerja staf puskesmas Sukajaya Kota Sabang.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Dapat mengaplikasikan ilmu yang telah dipelajari di bangku kuliah serta dapat membandingkan teori-teori yang telah dipelajari dengan kenyataannya di lapangan.
2. Dapat menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti dalam melakukan penelitian serta dapat dijadikan sebagai bekal dalam melakukan penelitian di masa yang akan datang.
3. Memberikan masukan bagi dinas kesehatan Kota Sabang dalam meningkatkan Kinerja Staf Puskesmas.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Uno (2012) “Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dilihat dari segi kualitas, kuantitas, waktu dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi Konsep atau aktivitas kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi. jika mereka mencoba untuk mencapai tujuan perusahaan secara tidak sah, tanpa melanggar hukum dan bertentangan dengan prinsip moral dan etika dalam lingkup kekuasaan dan tanggung jawab mereka sendiri (Harsuko, 2011).

Menurut Mankunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh pegawai dalam memenuhi tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Menurut Sinambela (2012) berpendapat bahwa efektivitas karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan untuk melakukan sesuatu dengan kompetensi tertentu. Kinerja pegawai sangat diperlukan karena kinerja ini menunjukkan seberapa besar kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut pendapat lain, Keith Davis dalam Mankunegara (2017) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua, yaitu sebagai berikut :1) Faktor kemampuan

(*Ability*) dan 2). Faktor Motivasi (*Motivation*). Berikut adalah penjelasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, adalah :

1. Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan, *potensi (IQ)* dan kemampuan *reality (knowledge+skill)*. Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi *IQ superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Situasi kerja yang dimaksud mencakup Antara lain hubungan kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan, pola kerja dan kondisi kerja.

2.1.3 Dimensi yang Menunjang Kinerja

Kinerja atau prestasi juga memiliki dimensi yang dapat mendukung kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini, dimensi memiliki pengaruh yang kuat terhadap objek yang diteliti. Jika digunakan dengan benar, dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Menurut John Miner dalam Fahmi (2017), untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, yaitu :

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan pekerjaan yang dihasilkan.

3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

2.1.4 Kriteria Kinerja

Kriteria kinerja adalah dimensi yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pemilik pekerjaan, tim, dan unit kerja. Bersama-sama, dimensi ini adalah ekspektasi kinerja yang harus dipenuhi oleh individu dan tim untuk mencapai strategi organisasi. Menurut Schuler dan Jackson 2004 (dalam Harsuko 2011) bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

1. Kriteria berdasarkan jenis fokus pada karakteristik pribadi karyawan. Loyalitas, keandalan, keterampilan interpersonal, dan keterampilan kepemimpinan adalah kualitas yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini berfokus pada bagaimana orang tersebut, bukan pada apa yang orang tersebut capai atau tidak berhasil di tempat kerja.
2. Kriteria berbasis perilaku fokus pada bagaimana pekerjaan dilakukan. Kriteria tersebut sangat penting dalam pekerjaan yang membutuhkan hubungan interpersonal. Misalnya, apakah SDM ramah atau baik.
3. Kriteria berbasis hasil: Kriteria ini menjadi semakin populer seiring dengan peningkatan produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang dicapai atau dihasilkan, bukan bagaimana sesuatu dicapai atau diproduksi.

Menurut Bernandin & Russell (2001) dalam Hastuti *et al.* (2014) kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. *Quantity of Work* (kuantitas kerja): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.

2. *Quality of Work* (kualitas kerja): kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
3. *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan): luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness* (kreativitas): keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation* (kerja sama): kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. *Dependability* (ketergantungan): kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative* (inisiatif): semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal Qualities* (kualitas personal): menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

2.2.3 Pengukuran Kinerja

Dalam suatu organisasi terdapat indikator kinerja yang dapat menjadi sumber acuan dari kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2018) Indikator kinerja adalah metrik kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan pencapaian tujuan atau sasaran yang ditetapkan. Metrik kinerja harus menjadi sesuatu yang dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi atau menunjukkan tingkat kinerja baik pada tahap perencanaan, pelaksanaan, penyelesaian dan operasional.

Ilyas (2002) bahwa tingkat kinerja tenaga kesehatan secara makro dapat diketahui dengan melihat beberapa indikator kerja kesehatan. Indikator kinerja ini bersifat tidak langsung dan banyak yang mempertanyakan apakah cukup sah menggunakan indikator tersebut untuk melihat kinerja. Menurut Bernadin dan Russel (1998), menjelaskan bahwa kualitas merupakan tingkatan dimana proses/hasil diperoleh dengan sempurna, tampilan kerja dilaksanakan secara ideal dan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan (rapi, tertib, akurat, terorganisasi dengan baik).

2.2 Faktor – Faktor Berhubungan dengan Kinerja

2.2.1 Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja

Kepemimpinan melibatkan hubungan mendalam yang muncul antara orang-orang yang menginginkan perubahan yang signifikan, dan perubahan tersebut mencerminkan tujuan bersama pemimpin dan pengikutnya (bawahan). Hubungan antara pemimpin dan pengikut tidak bersifat pasif tetapi timbal balik dan tidak mengikat. Oleh karena itu, manajemen itu sendiri merupakan suatu proses yang saling mempengaruhi. Pemimpin mempengaruhi bawahannya dan sebaliknya. Orang-orang yang terlibat dalam hubungan tersebut menginginkan perubahan, sehingga pemimpin diharapkan mampu melakukan perubahan yang berarti dalam organisasi (Sedarmayanti, 2018).

Kepemimpinan tidak lagi didasarkan hanya pada bakat dan pengalaman, tetapi pada perencanaan, persiapan, dan pelatihan calon pemimpin. Semuanya dilakukan melalui perencanaan sistematis, penelitian, pengujian/eksperimen, analisis, pemantauan dan pengembangan untuk membangkitkan kualitas para pemimpin untuk sukses dalam peran mereka (Kartono, 2010).

Gaya kepemimpinan pada dasarnya menggambarkan dua perilaku atau gaya kepemimpinan, yaitu berorientasi pada tugas dan berorientasi pada orang. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas juga disebut sebagai otokratis, sedangkan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada orang disebut sebagai demokratis. Untuk menjadi pemimpin yang efektif, Anda membutuhkan keseimbangan antara gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan gaya kepemimpinan yang berpusat pada orang (Kartono, 2010).

Seseorang yang menduduki posisi manajerial dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting, tidak hanya di dalam organisasi itu saja tetapi juga dalam berhubungan dengan berbagai pihak di luar organisasi, semuanya bertujuan untuk mengingatkan organisasi akan kemampuannya dalam mencapai tujuannya (Siagian, 2009).

Peranan atau fungsi kepemimpinan dikategorikan dalam tiga bentuk, yaitu: yang bersifat pengambilan keputusan, interpersonal, informasional, kemudian dijabarkan dalam enam kriteria diantaranya yaitu: pengambilan keputusan, *actuating* atau penggerakkan atau arahan, motivator, pimpinan, perencanaan dan pengawasan (Siagian, 2009).

Menurut Handoko, supervisi berarti atasan mengarahkan, memimpin dan mempengaruhi bawahan. Gibson mengatakan secara sederhana adalah untuk membuat atau mendapatkan para karyawan yang menjadi bawahannya melakukan apa yang diinginkan, dan harus mereka lakukan dengan menggunakan kemampuan motivasi, komunikasi dan kepemimpinan untuk mengarahkan karyawan mengerjakan sesuatu yang ditugaskan kepada bawahannya (Purwanti, 2011).

2.2.2 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja

Maslow (2003) mengembangkan teori tentang bagaimana semua motivasi saling berkaitan. Ia menyebut teorinya sebagai “hierarki kebutuhan”. Kebutuhan ini mempunyai tingkat yang berbeda-beda. Ketika satu tingkat kebutuhan terpenuhi atau mendominasi, orang tidak lagi mendapat motivasi dari kebutuhan tersebut. Selanjutnya, orang akan berusaha memenuhi kebutuhan tingkat berikutnya. Teori Maslow tentang motivasi secara mutlak menunjukkan perwujudan diri sebagai pemenuhan (pemuasan) kebutuhan yang bercirikan pertumbuhan dan pengembangan individu. Perilaku yang ditimbulkannya dapat dimotivasi oleh manajer dan diarahkan sebagai subjek-subjek yang berperan (Uno, 2012). Dorongan yang dirangsang ataupun tidak, harus tumbuh sebagai subjek yang memenuhi kebutuhannya masing-masing yang harus dicapainya dan sekaligus selaku subjek yang mencapai hasil untuk sasaran-sasaran organisasi (Mankunegara, 2017).

Motivasi mempunyai arti mendasar sebagai inisiatif penggerak perilaku seseorang secara optimal, hal ini disebabkan karena motivasi merupakan kondisi internal, kejiwaan dan mental manusia seperti aneka keinginan, harapan, kebutuhan, dorongan dan kesukaan yang mendorong individu untuk berperilaku kerja untuk mencapai kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Sedarmayanti, 2018).

Motivasi petugas tersebut bisa dalam bentuk keinginan terwujudnya aktualisasi diri, pengakuan dari sesama rekan kerja. Motivasi mempunyai arti mendasar sebagai inisiatif penggerak perilaku seseorang secara optimal, hal ini disebabkan karena motivasi merupakan kondisi internal, kejiwaan dan mental manusia seperti aneka

keinginan, harapan, kebutuhan, dorongan dan kesukaan yang mendorong individu untuk berperilaku kerja untuk mencapai kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Maslow, 2003).

Menurut Gibson.J.I. Ivancevich (2000) Jika seseorang itu termotivasi maka dia akan berusaha keras. Motivasi mempunyai arti mendasar sebagai inisiatif penggerak perilaku seseorang secara optimal, hal ini disebabkan karena motivasi merupakan kondisi internal, kejiwaan dan mental manusia seperti aneka keinginan, harapan, kebutuhan, dorongan dan kesukaan yang mendorong individu untuk berperilaku kerja untuk mencapai kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

2.2.3 Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja

Menurut Mankunegara (2017) Beban kerja tidak berhubungan secara langsung dengan kinerja, tetapi pihak manajemen juga perlu memperhatikan secara serius beban kerja yang diterima oleh karyawan. Apabila beban kerja yang diterima terlalu besar maka akan dapat menimbulkan stres kerja yang bisa mempengaruhi motivasi kerja dan menurunnya kinerja (Sinambela, 2012). Perlu dilakukan evaluasi secara terus menerus serta memonitoring beban kerja para karyawan agar tetap berada dalam batas yang wajar dan sesuai dengan tugas yang telah diberikan. Beban kerja yang normal dapat mempertahankan kinerja karyawan karena karyawan akan merasa nyaman dan tidak mengalami stres dalam bekerja sehingga kinerja mereka menjadi lebih baik (Mankunegara, 2017).

Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja individu dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan. Beban kerja tidak hanya dilihat dari beban fisik semata akan tetapi beban kerja juga bisa berupa beban mental. Pekerja yang mempunyai beban kerja yang berlebihan akan menurunkan produktifitas dan kualitas hasil kerja, dan ada kemungkinan dalam pelaksanaan pekerjaan tidak tepat waktu, kurang memuaskan dan mengakibatkan kekecewaan dengan hasil yang diharapkan (Uno, 2012).

Para pekerja merasa bahwa beban kerja yang harus ditanggung semakin berat, artinya pekerjaan yang ditugaskan tidak sesuai dengan kemampuan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Manusia hanya memiliki kapasitas energi yang terbatas, sebagai akibatnya jika seseorang harus mengerjakan beberapa tugas atau kegiatan dalam waktu yang bersamaan akan terjadi kompetisi prioritas antar tugas-tugas itu untuk memperebutkan energi yang terbatas (Uno, 2012). Adams (1989) mengemukakan bahwa faktor dari beban kerja adalah pertama adanya tugas yang harus diselesaikan dengan mengacu pada waktu tertentu, kedua individu mempunyai kapasitas yang terbatas untuk memproses informasi dalam waktu yang telah ditentukan tersebut (Purwanti, 2011).

Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, namun O'Donnell & Eggemeier (1986) telah menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu (Paramitadewi, 2017)

1. Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam

menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (rating scale). Perhitungan beban kerja dilakukan didasarkan pada hasil kuesioner yang telah diisi oleh pegawai. Tahap pertama adalah menghitung frekwensi dan pembobotan yang dihasilkan dari proporsi terhadap penilaian tingkat kepentingan dari variabel berpasangan. Sedangkan tahap kedua adalah menghitung besarnya beban kerja dengan cara mengkalikan hasil pembobotan dari tahap pertama dengan hasil penilaian (rating) beban kerja terhadap ke enam variabel NASA-TLX. Pembuatan Kuesioner untuk mengukur beban kerja pegawai. Kuesioner dibagi dalam dua bagian, yaitu bagian pertama berisikan 15 pertanyaan tentang pilihan variabel mana yang paling penting dari variabel berpasangan yang diajukan. Sedangkan bagian kedua berisi penilaian (rating) beban kerja sesuai dengan 6 variabel NASA-TLX, yang dilakukan oleh setiap pegawai yang diukur. Pemberian rating (penilaian bobot kerja) untuk setiap variabel dimulai dari 0 s/d 100 dan dalam satuan persen (%), hal ini untuk memudahkan responden dalam melakukan pengisian kuesioner. Untuk tingkatan-tingkatannya dibagi menjadi 5, yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Untuk sangat rendah dimulai dari 0% s/d 20%, sedangkan untuk rendah dimulai dari 21% s/d 40%, untuk sedang dimulai dari 41% s/d 60%, kemudian untuk tinggi dimulai dari 61% s/d 80%, dan untuk sangat tinggi dimulai dari 81% s/d 100% (Yani Syafe'i, 2011).

Untuk memudahkan perhitungan maka pengolahannya dapat menggunakan skor beban kerja, maka akan diketahui kategori beban kerja yang dirasakan pegawai, apakah kategori beban kerja rendah (under-load) : skor < 0,40, beban kerja optimal

(optimal load) : $0,40 \leq \text{skor} < 0,60$, atau beban kerja berlebihan (over-load) : skor $\geq 0,60$ (Yani Syafe'i, 2011).

2. Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, di dalam suasana kerja yang telah ditentukan serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah, untuk jam kerja formal 37,5 jam per minggu memiliki beban kerja sebanyak 28 jam atau 1680 menit (Melati *et al.*, 2017).
3. Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada refleks pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya

2.3.4 Hubungan Masa Kerja dengan Kinerja

Pengalaman adalah keseluruhan pelajaran yang dipetik seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya. Bertitik tolak dari pengertian tersebut memberitahukan kepada kita bahwa pengalaman seseorang sejak

kecil turut membentuk perilaku dan kepribadian orang yang bersangkutan di dalam kehidupan organisasinya (Mankunegara, 2017).

Masa kerja berhubungan dengan kinerja bidan dalam kunjungan neonatal. Masa kerja menggambarkan pengalaman seseorang dalam menguasai bidang tugasnya. Semakin lama bekerja, kemampuan dan pengetahuan praktisnya akan bertambah. Pengetahuan praktis diperoleh melalui pengamatan dan pengalaman langsung (Ivancevich, 2007). Pengalaman langsung menyebabkan bidan lebih terampil menghadapi berbagai persoalan di lapangan. Keterampilan ini dipelajari melalui pengalaman menghadapi ratusan persoalan ketika menghadapi pasien dan masyarakat.

Masa kerja merupakan suatu proses pendidikan formal untuk mengubah, memperbaiki, meningkatkan dan mengembangkan kemampuan personil dalam jangka waktu relatif singkat yang mengutamakan pengetahuan praktis sehingga personil dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Penelitian Palutturi (2007) menunjukkan bidan yang telah mengikuti pelatihan yang sesuai dengan tugasnya sehari-hari, akan bekerja lebih terarah, lebih lancar dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hal ini disebabkan pelatihan memiliki arti yang luas bahwa sebagai salah satu usaha untuk mengembangkan SDM terutama di dalam hal pengetahuan, kemampuan dan keterampilan.

Penelitian Handayani (2012) dalam Rohayati *et al.* (2017) menyatakan bahwa ada hubungan antara masa kerja dengan kinerja petugas kesehatan. Masa kerja menjadi

suatu dasar pemikiran terhadap produktifitas seseorang. Seseorang yang telah lama bekerja mempunyai wawasan dan pengalaman yang akan membentuk suatu perilaku.

2.3.5 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Sedarmayanti, (2018) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Uno (2012) menguraikan beberapa indikasi lingkungan kerja, yaitu: tempat bekerja, fasilitas serta alat-alat yang membantu dalam hubungan pekerjaan, hubungan individual, ketenangan, pencahayaan dan kebersihan.

Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu, 1) Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. 2) Lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat

atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan krestivitas. kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Sedarmayanti, (2018) bahwa aspek-aspek yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut, 1) Penerangan/ Cahaya, penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing- masing karyawan perusahaan. penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap, dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil. 2)Pertukaran Udara, temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab turunnya motivasi kerja para karyawan sehingga akan menimbulkan kesalahan dalam melakukan proses produksi. 3) Kebisingan, karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja. suasana bising yang berasal dari dalam dan luar ruangan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. 4) Kebersihan, kebersihan yang ada disekitar lingkungan dapat mempengaruhi tingkat konsentrasi dan kenyamanan para karyawan. lingkungan yang bersih, tanpa adanya sampah yang berserakan dan tidak menimbulkan bau, dapat mempengaruhi konsentrasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. 5) Keamanan Kerja, keamanan kerja merupakan aspek yang snagat penting yang diperhatikan oleh perusahaan. kondisi kerja yang aman akan

membuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas karyawan. 6) Warna, lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pewarnaan yang harmonis disekitar lingkungan atau dinding ruang kerja karyawan serta disukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga motivasi kerja karyawan dapat meningkat dalam melakukan pekerjaan

2.3 Puskesmas

2.3.1 Pengertian

Puskesmas adalah fasilitas pelayanan 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 (Kemenkes, 2014).

Dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Petunjuk Operasional Penggunaan Dana Alokasi Khusus Fisik Bidang Kesehatan Tahun Anggaran 2021 disebutkan “Unit Pelaksana Teknis Daerah yang selanjutnya disingkat UPTD adalah satuan organisasi yang bersifat mandiri yang melaksanakan tugas teknis operasional dan/atau tugas teknis di bidang kesehatan”. Dalam pasal 43 Peraturan Pemerintah RI Nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah disebutkan sebagai berikut: “Selain unit pelaksana teknis dinas Daerah kabupaten/kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41, terdapat unit pelaksana teknis dinas Daerah kabupaten/kota di bidang kesehatan berupa rumah sakit Daerah

kabupaten/kota dan pusat kesehatan masyarakat sebagai unit organisasi bersifat fungsional dan unit layanan yang bekerja secara profesional”. Selanjutnya pada pasal 45 disebutkan sebagai berikut:

1. Pusat Kesehatan Masyarakat sebagaimana dimaksud dalam pasal 43 dipimpin oleh kepala pusat kesehatan masyarakat.
2. Ketentuan lebih lanjut mengenai organisasi dan tata hubungan kerja pusat kesehatan masyarakat diatur dengan peraturan menteri yang menyelenggarakan Urusan Pemerintahan di bidang kesehatan setelah mendapat pertimbangan tertulis dari Menteri dan menteri yang menyelenggarakan Urusan Pemerintahan di bidang aparatur negara

Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) merupakan sebutan bagi salah satu Unit Pelaksana Teknis Kesehatan, maka ketika kita berbicara mengenai Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) maka pastinya itu merupakan bagian dari unit pelaksana kesehatan, sebaliknya ketika kita berbicara tentang Unit Pelaksana Teknis Kesehatan (UPT Kesehatan) maka belum tentu itu adalah Puskesmas, bisa jadi Rumah Sakit yang juga merupakan UPT Kesehatan.

Jadi, menurut penulis yang paling tepat digunakan bagi FKTP yang bertanggung jawab tentang pelayanan promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif tersebut adalah Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat).

2.3.2 Staf Puskesmas

Jenis dan jumlah Tenaga Kesehatan dan tenaga non kesehatan dihitung berdasarkan analisis beban kerja, dengan mempertimbangkan jumlah pelayanan yang

diselenggarakan, jumlah penduduk dan persebarannya, karakteristik wilayah kerja, luas wilayah kerja, ketersediaan fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama lainnya di wilayah kerja, dan pembagian waktu kerja.

1. Jenis Tenaga Kesehatan paling sedikit terdiri atas: a. dokter atau dokter layanan primer; b. dokter gigi; c. perawat; d. bidan; e. tenaga kesehatan masyarakat; f. tenaga kesehatan lingkungan; g. ahli teknologi laboratorium medik; h. tenaga gizi; dan i. tenaga kefarmasian.
2. Tenaga non kesehatan harus dapat mendukung kegiatan ketatausahaan, administrasi keuangan, system informasi, dan kegiatan operasional lain di Puskesmas (Kemenkes, 2014).

2.3.3 Prinsip Penyelenggaraan Puskesmas

1. Prinsip penyelenggaraan Puskesmas meliputi: a. paradigma sehat; b. pertanggungjawaban wilayah; c. kemandirian masyarakat; d. pemerataan; e. teknologi tepat guna; dan f. keterpaduan dan kesinambungan.
2. Berdasarkan prinsip paradigma sehat, Puskesmas mendorong seluruh pemangku kepentingan untuk berkomitmen dalam upaya mencegah dan mengurangi resiko kesehatan yang dihadapi individu, keluarga, kelompok dan masyarakat.
3. Berdasarkan prinsip pertanggungjawaban wilayah, Puskesmas menggerakkan dan bertanggung jawab terhadap pembangunan kesehatan diwilayah kerjanya.
4. Berdasarkan prinsip kemandirian masyarakat, Puskesmas mendorong kemandirian hidup sehat bagi individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat.

5. Berdasarkan prinsip pemerataan, Puskesmas menyelenggarakan Pelayanan Kesehatan yang dapat diakses dan terjangkau oleh seluruh masyarakat di wilayah kerjanya secara adil tanpa membedakan status sosial, ekonomi, agama, budaya dan kepercayaan.
6. Berdasarkan prinsip teknologi tepat guna, Puskesmas menyelenggarakan Pelayanan Kesehatan dengan memanfaatkan teknologi tepat guna yang sesuai dengan kebutuhan pelayanan, mudah dimanfaatkan dan tidak berdampak buruk bagi lingkungan.
7. Berdasarkan prinsip keterpaduan dan kesinambungan, Puskesmas mengintegrasikan dan mengoordinasikan penyelenggaraan UKM dan UKP lintas program dan lintas sektor serta melaksanakan Sistem Rujukan yang didukung dengan manajemen Puskesmas (Kemenkes, 2014).

2.3.4 Akreditasi Puskesmas

Akreditasi Puskesmas menurut Permenkes Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 Pasal 1 Ayat 8 adalah pengakuan terhadap Puskesmas yang diberikan oleh lembaga independen penyelenggara akreditasi yang ditetapkan oleh Menteri Kesehatan setelah dinilai bahwa Puskesmas telah memenuhi standar pelayanan Puskesmas yang telah ditetapkan oleh Kementerian Kesehatan untuk meningkatkan mutu pelayanan Puskesmas secara berkesinambungan. Mengacu pada Permenkes Nomor 71 Tahun 2013 Pasal 6 Ayat 2 bahwa puskesmas harus terakreditasi jika bekerja sama dengan BPJS Kesehatan seiring dengan perintah pada Permenkes Nomor 46 Tahun 2015 Pasal 3 Ayat

1. Permenkes Nomor 46 Tahun 2015 Pasal 2 menyebutkan manfaat dari akreditasi puskesmas adalah:

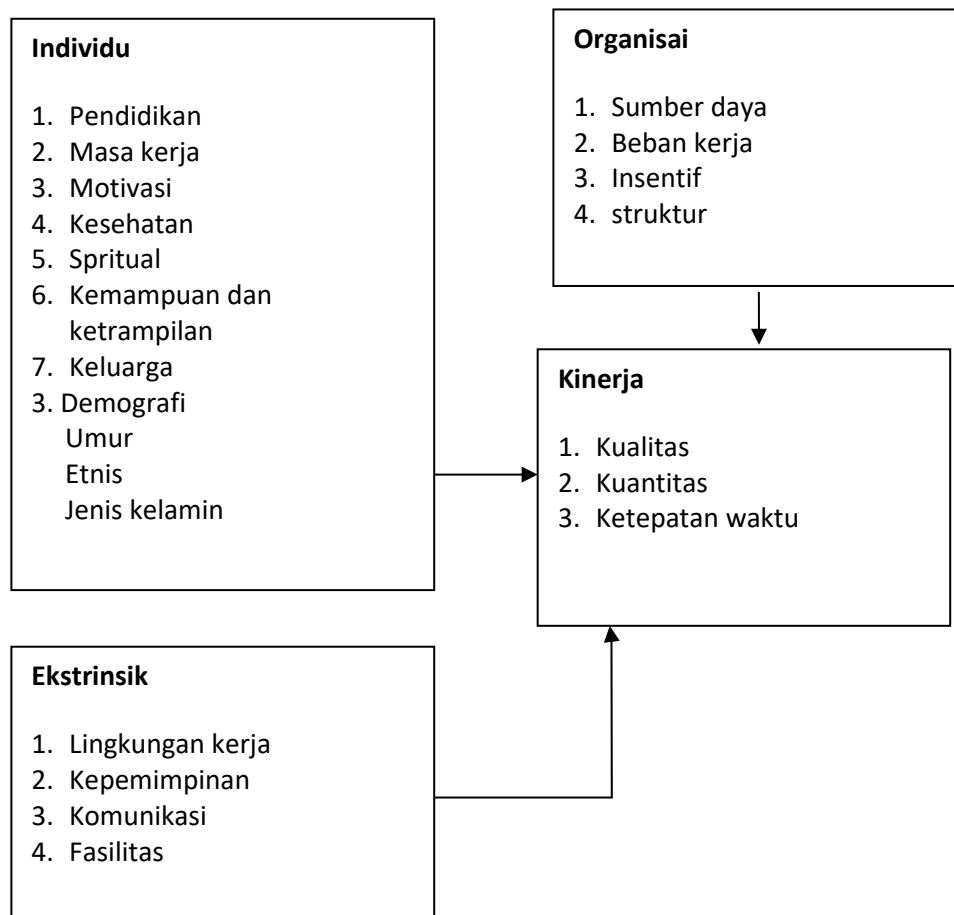
- a. Meningkatkan mutu pelayanan dan keselamatan pasien;
- b. Meningkatkan perlindungan bagi sumber daya manusia kesehatan, masyarakat dan lingkungannya, serta Puskesmas, Klinik Pratama, tempat praktik mandiri dokter, dan tempat praktik mandiri dokter gigi sebagai institusi; dan
- c. Meningkatkan kinerja Puskesmas, Klinik Pratama, tempat praktik mandiri dokter, dan tempat praktik mandiri dokter gigi dalam pelayanan kesehatan perseorangan dan/atau kesehatan masyarakat.

Penyelenggaraan akreditasi puskesmas terbagi dalam 5 jenis akreditasi yaitu tidak terakreditasi, terakreditasi dasar, terakreditasi madya, terakreditasi utama, dan terakreditasi paripurna (Permenkes Nomor 46 Tahun 2015 Pasal 9 Ayat 1). Predikat akreditasi yang diberikan kepada puskesmas, yaitu :

1. Tidak Terakreditasi, dengan pencapaian nilai Bab I, II < 75% ; Bab IV, V, VII < 60% ; dan Bab III, VI, VIII, IX < 20%.
2. Terakreditasi Dasar, dengan pencapaian nilai Bab I, II \geq 75% ; Bab IV, V, VII \geq 60% ; dan Bab III, VI, VIII, IX \geq 20%. 7 Universitas Kristen Petra
3. Terakreditasi Madya, dengan pencapaian nilai Bab I, II, IV, V \geq 75% ; Bab VII, VIII \geq 60% ; dan Bab III, VI, IX \geq 40%.
4. Terakreditasi Utama, dengan pencapaian nilai Bab I, II, IV, V, VII, VIII \geq 80% ; dan Bab III, VI, IX \geq 60%.
5. Terakreditasi Paripurna, dengan pencapaian nilai semua bab \geq 80%.

2.4 Kerangka Teori

Menurut teori yang telah dikemukakan di atas mengenai kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor intrinsik yang meliputi mutu karyawan yang berupa pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, ketrampilan emosi, sedangkan faktor ekstrinsik meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, proses kerja, sistem imbalan, dan hukuman. Kerangka teori dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

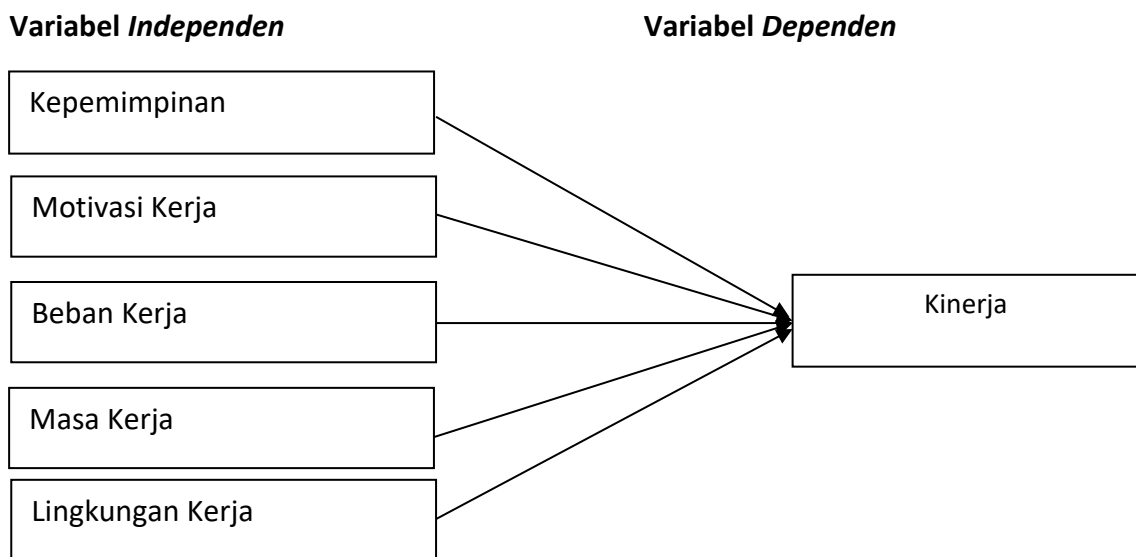


Gambar 2.1 Kerangka Teori di adopsi dari Mankunegara (2017) dan Uno (2012)

BAB III
KERANGKA KONSEP

3.1 Konsep Pemikiran

Tujuan utama penelitian ini adalah mengetahui hubungan kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai puskesmas Kota Sabang maka konsep pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Konsep

3.2 Variabel Penelitian

3.2.1 Variabel *Independent* (bebas) yaitu Kepemimpinan, motivasi Kerja, beban kerja, masa kerja dan lingkungan kerja.

3.2.2 Variabel *Dependent* (Terikat) adalah Kinerja.

3.3 Definisi Operaional

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Cara Ukur	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur
Variabel Dependen						
1	Kinerja	Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan rasa tanggung jawab untuk pencapaian tugas-tugasnya atas usaha dan kesempatan sehingga membentuk pekerjaan pegawai yang berkualitas dan berkuantitas	Angket	Kuesioner	- Baik - Kurang	Ordinal
Variabel independent						
2	Kepemimpinan	Pendapat responden tentang cara memimpin kepala puskesmas Sukajaya Kota Sabang dalam memimpin staf puskesmas antara lain menghargai bawahan, saling mempercayai, penghargaan terhadap ide bawahan, memperhatikan kenyamanan bawahan, memperhatikan kepuasan kerja dan pengakuan atas ide profesional	Angket	Kuesioner	- Baik - Kurang	Ordinal
3	Motivasi Kerja	Rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga pada seseorang mau berbuat dan bekerja sama secara optimal melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, yang dapat diukur dari tanggung jawab, berani mengambil risiko profesi, memiliki tujuan yang realistik, memiliki rencana kerja, memanfaatkan umpan balik	Angket	Kuesioner	- Tinggi - Rendah	Ordinal

No	Variabel	Definisi Operasional	Cara Ukur	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur
4	Beban kerja	Persepsi responden di puskesmas terhadap beban kerja dalam pelayanan kesehatan di ukur berdasarkan beban kerja subjektif dengan variabel NASA-TLX	Angket	Kuesioner	- Rendah - Optimal - Berlebihan	Ordinal
5	Masa kerja	Masa kerja responden sebagai puskesmas di wilayah kerja puskesmas sekarang	Angket	Kuesioner	- Lama \geq 5 tahun - Baru $<$ 5 tahun	Ordinal
6	Lingkungan kerja	segala sesuatu yang ada disekitar staf puskesmas yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh pimpinan	Angket	Kuesioner	- Mendukung - Tidak mendukung	Ordinal

3.4 Cara Pengukuran Variabel

Cara pengukuran variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.4.1 Kinerja

- a. Baik : jika diperoleh skor nilai \geq median
- b. Kurang : jika diperoleh skor nilai $<$ median

3.4.2 Kepemimpinan

Untuk mengukur kepemimpinan dengan kategori:

- a. Baik: Jika responden menjawab benar dari pertanyaan yang diajukan dan memperoleh skor nilai \geq median
- b. Kurang: Jika responden menjawab benar dari pertanyaan yang diajukan dan memperoleh skor nilai $<$ median

3.4.3 Motivasi

Untuk mengukur Motivasi dengan kategori:

- a. Tinggi: Jika responden menjawab benar dari pertanyaan yang diajukan dan memperoleh skor nilai \geq median
- b. Rendah : Jika responden menjawab benar dari pertanyaan yang diajukan dan memperoleh skor nilai $<$ median

3.4.4 Beban Kerja

Untuk mengukur beban kerja dengan kategori:

- a. Rendah : Jika diperoleh skor $<$ 40
- b. Optimal: jika diperoleh skro 40-59
- c. Berlebihan : jika diperoleh skor \geq 60

3.4.5 Masa Kerja

Untuk mengukur Masa Kerja dengan kategori:

- a. Lama: Jika responden sudah bekerja di puskesmas saat ini \geq 5 tahun
- b. Baru: jika responden sudah bekerja $<$ 5 tahun

3.4.6 Lingkungan Kerja

Untuk mengukur Lingkungan kerja dengan kategori:

- a. Mendukung: Jika responden menjawab benar dari pertanyaan yang diajukan dan memperoleh skor nilai \geq median
- b. Kurang Mendukung : Jika responden menjawab benar dari pertanyaan yang diajukan dan memperoleh skor nilai $<$ median

3.5 Hipotesis Penelitian

1. Ha: Ada hubungan hubungan kepemimpinan dengan kinerja dengan kinerja staf puskesmas Kota Sabang.
2. Ha: Ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja dengan kinerja staf puskesmas Kota Sabang.
3. Ha: Ada hubungan beban kerja dengan kinerja dengan kinerja staf puskesmas Kota Sabang.
4. Ha: Ada hubungan masa kerja dengan kinerja dengan kinerja staf puskesmas Kota Sabang.
5. Ha: Ada hubungan lingkungan kerja dengan kinerja dengan kinerja staf puskesmas Kota Sabang.

BAB IV METODOLOGI PENELITIAN

4.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan *cross sectional* yaitu variabel penelitian diukur atau dikumpulkan dalam satu waktu artinya mengadakan pengamatan hanya sekali terhadap beberapa variabel dalam waktu bersamaan.

4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Puskesmas Sukajaya Kota Sabang dan dilakukan pada tanggal 26 s/d 28 Desember 2022.

4.3 Populasi dan Sampel Penelitian

4.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Staf Puskesmas Sukajaya Sebanyak 130 orang (Puskesmas Sukajaya Kota Sabang, 2022).

4.3.2 Sampel

Sampel diambil dengan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Slovin:

Keterangan :

n : Sampel

N : Populasi

d : Penyimpangan statistik dari sampel terhadap populasi, ditetapkan sebesar 10%
atau 0,1

$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2} = \frac{130}{1 + 130(0,1)^2} = \frac{130}{1 + 1,30} = \frac{130}{2,30} n = 56,2 = 57$$

Berdasarkan rumus di atas diperoleh sampel sebanyak 56,2 orang dan dibulatkan menjadi 57 orang. Pengambilan sampel dilakukan secara *simple random sampling*, yaitu pemilihan sampel dengan cara melakukan pengundian.

4.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan oleh peneliti sendiri. Ada pun jenis data yang dikumpulkan adalah:

4.4.1 Data Primer

Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang berisikan pertanyaan-pertanyaan. Sebelum responden diberikan kuesioner, peneliti terlebih dahulu menjelaskan maksud dan tujuan penelitian serta tahapan kuesioner tersebut. Selanjutnya peneliti meminta persetujuan sebagai responden dengan cara menandatangani *informed consent* dan selanjutnya peneliti memberikan kuesioner untuk diisi.

4.4.2 Data Sekunder

Data diperoleh dari Puskesmas Sukajaya, jurnal dan penelitian sebelumnya.

4.5 Rancangan Analisa Data

4.5.2 Rancangan Analisis Univariat

Analisis *univariat* digunakan untuk memperoleh gambaran distribusi frekuensi dan proporsi dari variabel yang diteliti, baik variabel dependen maupun independen.

4.6.3 Rancangan Uji Bivariat

Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menentukan hubungan variabel bebas dan variabel terikat melalui uji statistik *Chi-Square* (X^2). Dalam penelitian ini analisis *Chi-Square* dilakukan dengan menggunakan SPSS dengan kaidah pengambilan yang diinterpretasi dengan jika nilai $p < 0,05$ maka H_0 ditolak dan jika nilai $p > 0,05$ maka H_0 diterima. Ketentuan yang digunakan dalam uji *Chi-Square* adalah sel yang mempunyai nilai expected kurang dari 5 maksimal 20% dari jumlah sel. Jika syarat *Chi-Square* tidak terpenuhi maka dipakai uji alternatifnya yaitu:

1. Alternatif uji *Chi-Square* untuk tabel 2 x 2 adalah uji *Fisher*.
2. Alternatif uji *Chi-Square* untuk tabel 2 x K adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*.
3. Alternatif uji *Chi-Square* untuk tabel selain 2 x 2 dan 2 x K adalah dengan melakukan penggabungan sel untuk kembali diuji dengan uji *Chi-Square* (Dahlan, 2011).

4.6 Penyajian Data

Data yang telah diolah dikumpulkan dan diolah dengan menggunakan program SPSS versi 20,0 kemudian disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan tabulasi silang serta menggunakan narasi untuk penjelasan.

BAB V

GAMBARAN UMUM

5.1 Letak Geografi

Puskesmas Sukajaya mempunyai wilayah kerja sebagian kecamatan sukajaya yang membawahi Empat Gampong yaitu Balohan, le Meulee, Anoi Itam, ujong Kareung kurang lebih 34,595 Ha meliputi 10 RW (Rukun warga) serta 51 RT (rukun Tetangga). Kondisi Geografis Kota Sabang beriklim tropis dengan suhu udara berkisar antara 24 C – 33 C. Keadaan dan kondisi geografis wilayah kerja Puskesmas Sukajaya terletak didaerah perkotaan dan mudah di jangkau oleh seluruh masyarakat di wilayah kerjanya.

Batas wilayah kerja Puskesmas Sukajaya, Yaitu :

- Sebelah utara : Gampong le Meulee
- Sebelah Selatan : Teluk Balohan
- Sebelah Timur : Gampong Anoi Itam
- Sebelah Barat : Gampong Jaboi dan Aneuk Laot

Luas gedung Puskesmas induk terdiri dari bangunan rawat inap sebesar 716.5M² dan bangunan rawat jalan sebesar 294 M² dengan kondisi baik. Lokasi Puskesmas Sukajaya seluas 4.562,5 M² dan lokasi tanah kosong Puskesmas Sukajaya seluas 2.993 M². Selain itu juga mempunyai bangunan laboratorium/ruang bersalin/gudang sebesar 182,9 M².

5.2 Demografi

Wilayah Kecamatan Sukajaya dibagi menjadi 11 dusun. Jumlah penduduk dari pendataan BPS Tahun 2016 sebanyak 10.572 Jiwa (LK : 5.452 jiwa dan PR : 5.120 jiwa) dengan jumlah Kepala Keluarga 2.439 KK, sedangkan jumlah penduduk miskin sebanyak 6.099 jiwa (57,69%).

Jumlah seluruh masyarakat miskin yang mendapatkan kartu JKN dan JKRA yaitu sebanyak 6.511 jiwa, ada tambahan lagi masyarakat miskin di wilayah-wilayah kerja Puskesmas Sukajaya yang akan mendapatkan kartu jamkesmas baru sebanyak 412 jiwa.

BAB VI

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

6.1 Hasil Penelitian

Pengumpulan data penelitian ini di laksanakan pada tanggal 26 s/d 28 Desember 2022 di Puskesmas Sukajaya Kota Sabang dengan jumlah sampel yang digunakan sebagai responden adalah 57 orang staf puskesmas. Berdasarkan hasil penelitian di dapatkan data sebagai berikut

6.1.1 Analisa Univariat

1. Kinerja

TABEL 6.1
DISTRIBUSI FREKUENSI KINERJA STAF PUSKESMAS SUKAJAYA KOTA SABANG
TAHUN 2023

No	Kinerja	Frekuensi	Persentase
1	Baik	38	66,7
2	Kurang	19	33,3
	Total	57	100

Sumber : Data Primer (diolah tahun 2023)

Tabel 6.1 di atas menunjukkan bahwa dari 57 responden yang diteliti diperoleh sebanyak 38 responden (66,7%) berkinerja baik dan 19 responden (33,3%) berkinerja kurang.

2. Kepemimpinan

TABEL 6.2
DISTRIBUSI FREKUENSI KEPEMIMPINAN MENURUT STAF PUSKESMAS SUKAJAYA
KOTA SABANG TAHUN 2023

No	Kepemimpinan	Frekuensi	Persentase
1	Baik	38	66,7
2	Kurang	19	33,3
	Total	57	100

Sumber : Data Primer (diolah tahun 2023)

Tabel 6.2 di atas menunjukkan bahwa dari 57 responden yang diteliti diperoleh sebanyak 38 responden (66,7%) menyatakan kepemimpinan baik dan sebanyak 19 responden (33,3%) menyatakan kurang

3. Motivasi Kerja

TABEL 6.3
DISTRIBUSI FREKUENSI MOTIVASI KERJA STAF PUSKESMAS SUKAJAYA
KOTA SABANG TAHUN 2023

No	Motivasi	Frekuensi	Persentase
1	Tinggi	34	59,6
2	Rendah	23	40,4
	Total	57	100

Sumber : Data Primer (diolah tahun 2023)

Tabel 6.3 di atas menunjukkan bahwa dari 57 responden yang diteliti diperoleh sebanyak 34 responden (59,6%) motivasi kerja tinggi dan sebanyak 23 responden (40,4%) motivasi kerja rendah.

4. Beban Kerja

TABEL 6.4
DISTRIBUSI FREKUENSI BEBAN KERJA STAF PUSKESMAS SUKAJAYA KOTA SABANG
TAHUN 2023

No	Beban Kerja	Frekuensi	Persentase
1	Rendah	31	54,4
2	Optimal	26	45,6
	Total	57	100

Sumber : Data Primer (diolah tahun 2023)

Tabel 6.4 di atas menunjukkan bahwa dari 57 responden yang diteliti diperoleh sebanyak 31 responden (54%) beban kerja rendah dan sebanyak 26 responden (45,6%) beban kerja optimal.

5. Lama Kerja

TABEL 6.5
DISTRIBUSI FREKUENSI LAMA KERJA STAF PUSKESMAS SUKAJAYA KOTA SABANG
TAHUN 2023

No	Lama Kerja	Frekuensi	Persentase
1	Lama	23	40,4
2	Baru	34	59,6
	Total	57	100

Sumber : Data Primer (diolah tahun 2023)

Tabel 6.5 di atas menunjukkan bahwa dari 57 responden yang diteliti diperoleh sebanyak 23 responden (40,4%) bekerja dengan kategori lama dan 34 responden (59,6%) bekerja kategori baru.

6. Lingkungan Kerja

TABEL 6.6
DISTRIBUSI FREKUENSI LINGKUNGAN KERJA MENURUT STAF PUSKESMAS
SUKAJAYA KOTA SABANG TAHUN 2023

No	Lingkungan Kerja	Frekuensi	Persentase
1	Mendukung	40	70,2
2	Tidak Mendukung	17	29,8
	Total	57	100

Sumber : Data Primer (diolah tahun 2023)

Tabel 6.6 di atas menunjukkan bahwa dari 57 responden yang diteliti diperoleh sebanyak 40 responden (70,2%) menyatakan lingkungan kerja mendukung dan sebanyak 17 responden (29,8%) menyatakan tidak mendukung.

6.2 Analisa Bivariat

1. Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja

TABEL 6.7
HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DENGAN KINERJA STAF PUSKESMAS
SUKAJAYA KOTA SABANG TAHUN 2023

No	Kepemimpinan	Kinerja				Total		P value
		Baik		Kurang		n	%	
		n	%	n	%			
1	Baik	30	78,9	8	21,1	38	100	0,013
2	Kurang	8	42,1	11	57,9	19	100	
	Jumlah	38	66,7	19	33,3	57	100	

Sumber : Data Primer (diolah tahun 2023)

Hasil analisa bivariat pada tabel 6.7 di atas diketahui proporsi responden kinerja baik pada responden menyatakan kepemimpinan baik memiliki persentase lebih tinggi yaitu sebesar 78,9% dibandingkan dengan responden menyatakan kepemimpinan kurang sebesar 42,1% dan sebaliknya responden kinerja kurang pada responden menyatakan kepemimpinan kurang memiliki persentase lebih besar yaitu 57,9% dibandingkan responden dengan menyatakan kepemimpinan baik 21,1%. Hasil analisa statistik *chi-square* diperoleh nilai *P value* = 0,013 < α 0,05, artinya hipotesis nol (H_0) ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara kepemimpinan dengan kinerja staf puskesmas Sukajaya Kota Sabang.

2. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja

TABEL 6.8
HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA STAF PUSKESMAS
SUKAJAYA KOTA SABANG TAHUN 2023

No	Motivasi	Kinerja				Total		P value
		Baik		Kurang		n	%	
		n	%	n	%			
1	Tinggi	32	94,1	2	5,9	34	100	0,0001
2	Rendah	6	26,1	17	73,9	23	100	
	Jumlah	38	66,7	19	33,3	57	100	

Sumber : Data Primer (diolah tahun 2023)

Hasil analisa bivariat pada tabel 6.8 di atas diketahui proporsi responden kinerja baik pada responden motivasi kerja tinggi memiliki persentase lebih tinggi yaitu sebesar 94,1% dibandingkan dengan responden motivasi kerja rendah sebesar 26,1% dan sebaliknya responden kinerja kurang pada responden motivasi kerja rendah memiliki persentase lebih besar yaitu 73,3% dibandingkan responden dengan motivasi kerja tinggi 5,9%. Hasil analisa statistik *chi-square* diperoleh nilai *P value* = 0,0001 < α 0,05, artinya hipotesis nol (H_0) ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dengan kinerja staf puskesmas Sukajaya Kota Sabang.

3. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja

TABEL 6.9
HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN KINERJA STAF PUSKESMAS
SUKAJAYA KOTA SABANG TAHUN 2023

No	Beban Kerja	Kinerja				Total		P value
		Baik		Kurang		n	%	
		n	%	n	%			
1	Rendah	26	83,9	5	16,1	31	100	0,006
2	Optimal	12	46,2	14	53,8	26	100	
	Jumlah	38	66,7	19	33,3	57	100	

Sumber : Data Primer (diolah tahun 2023)

Hasil analisa bivariat pada tabel 6.9 di atas diketahui proporsi responden kinerja baik pada responden beban kerja rendah memiliki persentase lebih tinggi yaitu sebesar 83,9% dibandingkan dengan responden beban kerja optimal sebesar 46,2% dan sebaliknya responden kinerja kurang pada responden beban kerja optimal memiliki persentase lebih besar yaitu 53,8% dibandingkan responden dengan beban kerja rendah 16,1%. Hasil analisa statistik *chi-square* diperoleh nilai *P value* = 0,006 < α 0,05, artinya hipotesis nol (H_0) ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan kinerja staf puskesmas Sukajaya Kota Sabang.

4. Hubungan Masa Kerja dengan Kinerja

TABEL 6.10
HUBUNGAN MASA KERJA DENGAN KINERJA STAF PUSKESMAS
SUKAJAYA KOTA SABANG TAHUN 2023

No	Masa Kerja	Kinerja				Total		P value
		Baik		Kurang		n	%	
		n	%	n	%			
1	Lama	20	87,0	3	13,0	23	100	0,017
2	Baru	18	52,9	16	47,1	34	100	
	Jumlah	38	66,7	19	33,3	57	100	

Sumber : Data Primer (diolah tahun 2023)

Hasil analisa bivariat pada tabel 6.10 di atas diketahui proporsi responden kinerja baik pada responden masa kerja lama memiliki persentase lebih tinggi yaitu sebesar 87,0% dibandingkan dengan responden masa kerja baru sebesar 52,9% dan sebaliknya responden kinerja kurang pada responden masa kerja baru memiliki persentase lebih besar yaitu 47,1% dibandingkan responden dengan masa kerja lama 13%. Hasil analisa statistik *chi-square* diperoleh nilai *P value* = 0,017 < α 0,05, artinya hipotesis nol (H_0) ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan kinerja staf puskesmas Sukajaya Kota Sabang.

5. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja

TABEL 6.11
HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA STAF PUSKESMAS
SUKAJAYA KOTA SABANG TAHUN 2023

No	Lingkungan Kerja	Kinerja				Total		P value
		Baik		Kurang		n	%	
		n	%	n	%			
1	Mendukung	33	82,5	7	17,5	40	100	0,0001
2	Tidak Mendukung	5	29,4	12	70,6	17	100	
	Jumlah	38	66,7	19	33,3	57	100	

Sumber : Data Primer (diolah tahun 2023)

Hasil analisa bivariat pada tabel 6.11 di atas diketahui proporsi responden kinerja baik pada responden lingkungan kerja mendukung memiliki persentase lebih tinggi yaitu sebesar 82,5% dibandingkan dengan responden lingkungan kerja tidak mendukung sebesar 29,4% dan sebaliknya responden kinerja kurang pada responden lingkungan kerja tidak mendukung memiliki persentase lebih besar yaitu 70,6% dibandingkan responden dengan lingkungan kerja tidak mendukung 17,5%. Hasil analisa statistik *chi-square* diperoleh nilai $P\ value = 0,0001 < \alpha 0,05$, artinya hipotesis nol (H_0) ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara lingkungan kerja dengan kinerja staf puskesmas Sukajaya Kota Sabang.

6.2 Pembahasan

6.2.1 Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Staf Puskesmas

Hasil analisis diketahui responde berkinerja baik pada responden dengan kepemimpinan baik cenderung lebih besar dibandingkan dengan responden kepemimpinan kurang. Secara statistik ada hubungan kepemimpinan dengan kinerja

staf puskesmas Sukajaya ($p = 0,013$). Hasil penelitian menunjukkan semakin baik peran dari pempinan maka kinerja dari staf puskesmas juga akan semakin baik.

Sejalan dengan penelitian Rubandiyah (2019) dalam penelitiannya menemukan ada hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja. Riset lainnya Amatullah (2019) menyatakan bahwa peran seorang kepala puskesmas ikut menentukan kinerja bawahannya.

Kepemimpinan melibatkan hubungan mendalam yang muncul antara orang-orang yang menginginkan perubahan yang signifikan, dan perubahan tersebut mencerminkan tujuan bersama pemimpin dan pengikutnya (bawahan). Hubungan antara pemimpin dan pengikut tidak bersifat pasif tetapi timbal balik dan tidak mengikat. Oleh karena itu, manajemen itu sendiri merupakan suatu proses yang saling mempengaruhi. Pemimpin mempengaruhi bawahannya dan sebaliknya. Orang-orang yang terlibat dalam hubungan tersebut menginginkan adanya perubahan, sehingga pemimpin diharapkan mampu membawa perubahan yang signifikan dalam organisasi (Sedarmayanti, 2018).

Menurut peneliti Kepala puskesmas memiliki peran dalam melakukan pengorganisasian, pengawasan serta evaluasi puskesmas. Ketiga peran ini sudah tercantum dalam Peraturan Menteri Kesehatan RI tentang Pedoman Manajemen Puskesmas, dan terdapat 20 peran yang harus dilaksanakan oleh kepala puskesmas dalam mendukung manajemen puskesmas. Dari beberapa puskesmas dengan kepala puskesmas yang aktif dalam hal ini aktif berarti mampu melaksanakan kegiatan secara inovatif dan kreatif salah satunya adalah melaksanakan kegiatan pengkajian bakat

minat bagi tenaga puskesmas, sehingga pengorganisasian puskesmas lebih terarah dan tepat. Selain itu kepala puskesmas aktif dalam membentuk tim manajemen puskesmas, melaksanakan analisa situasi serta melaksanakan pengawasan dan pengendalian aktivitas yang ada di puskesmas secara rutin.

6.2.2 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Staf Puskesmas

Hasil analisis diperoleh proporsi responden kinerja kurang baik pada responden dengan motivasi kerja tinggi lebih lebih besar dibandingkan dengan responden motivasi kerja rendah. Secara statistik ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja staf puskesmas Sukajaya ($p = 0,0001$). Hasil ini menggambarkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi staf maka tingkat kinerja staf puskesmas dalam memberikan pelayanan juga akan semakin tinggi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Salma (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai honor lepas pada Puskesmas di kabupaten morowali. Menurut Sulastriningsih & Novita (2016) seseorang berperilaku untuk mencapai kinerja yang baik karena ada dorongan dalam dirinya (internal) dan dorongan dari luar (eksternal). Dorongan dalam diri seperti timbulnya rasa percaya diri melakukan suatu kegiatan dikarenakan kemampuan yang dimilikinya. Menurut Gibson.J.I. Ivancevich (2000) ketika seseorang termotivasi, mereka akan mencoba. Motivasi memiliki arti penting yang mendasar sebagai prakarsa untuk mengarahkan perilaku diri sendiri secara optimal, karena motivasi adalah

keadaan internal, psikologis dan mental seseorang, seperti z atau mengurangi kepuasan. Ketidakseimbangan.

Maslow (2003) mengembangkan teori tentang bagaimana semua motivasi berhubungan. Dalam teorinya tersebut dia menyebutnya dengan "hierarki kebutuhan". Kebutuhan ini memiliki tingkatan yang berbeda. Ketika satu tingkat kebutuhan terpuaskan atau dominan, kebutuhan itu tidak lagi memotivasi orang. Selain itu, orang mencoba untuk memenuhi kebutuhan tingkat berikutnya. Teori motivasi Maslow menghadirkan aktualisasi diri tanpa syarat sebagai pemenuhan (kepuasan) kebutuhan yang ditandai oleh pertumbuhan dan perkembangan individu. Perilaku yang dihasilkan dapat dimotivasi oleh atasan dan dibimbing dengan peran dalam mata pelajaran (Uno, 2012). Dorongan, baik didorong atau tidak, harus tumbuh sebagai hal yang memenuhi kebutuhannya untuk dicapai, dan sekaligus sebagai hal yang membuahkan hasil untuk mencapai tujuan organisasi (Mankunegara, 2017).

Menurut peneliti meskipun ada responden dengan motivasi rendah akan tetapi kinerjanya baik, walaupun masih ada harapan yang belum terpenuhi, tetapi staf puskesmas mampu bekerja dengan baik, karena mereka merasa bangga dengan profesinya yang bisa membantu orang lain. Sebagaimana hasil jawaban terdapat beberapa item pernyataan yang di jawab tidak setuju seperti selalu datang ke tempat kerja tepat waktu artinya responden tidak datang tepat waktu, dan setuju jika selalu menyelesaikan tugas yang belum selesai meskipun di luar jam kerja dan selalu bersedia menolong persalinan meskipun pada tengah malam.

6.2.3 Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Staf Puskesmas

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan beban kerja dengan kinerja staf puskesmas Sukajaya ($p = 0,006$). Hasil penelitian dapat dijelaskan beban kerja optimal dapat mempengaruhi kinerja staf dalam memberikan pelayanan di puskesmas. Sejalan dengan penelitian Putri & Listyowati (2022) menunjukkan ada hubungan beban kerja dengan kinerja pegawai. Beban kerja berlebihan dapat menurunkan keefektifan dan keefisienan dari hasil kerja, karena setiap individu punya keterbatasan tenaga dan waktu (Purwanti, 2011).

Irawati *et al.* (2018) menyebutkan bahwa terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan terkait kinerja pegawai suatu organisasi maupun perusahaan, yakni beban kerja. Beban kerja adalah sekelompok kegiatan yang diharuskan untuk sebuah organisasi selesaikan dalam periode sesuai ketentuan. Banyaknya pekerjaan mempengaruhi kinerja individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan. Beban kerja tidak hanya tercermin dari stres fisik, tetapi beban kerja juga dapat berupa stres mental. Karyawan dengan beban kerja yang berlebihan menurunkan produktivitas dan kualitas kerja, dan pelaksanaan pekerjaan dapat menjadi tidak sesuai, tidak memuaskan dan menyebabkan hasil yang diharapkan mengecewakan (Uno, 2012).

Menurut peneliti para pegawai telah bekerja berdasarkan jobdesk-nya sendiri artinya sudah terdapat kompetensi yang baik pada pegawai. Sebagian besar pegawai Puskesmas Sukajaya Kota Sabang merasakan beban kerja mental di kategori optimal serta memiliki kinerja tinggi, berdasarkan asumsi peneliti artinya pegawai memiliki anggapan bahwa pekerjaannya saat ini terasa nyaman karena sudah terbiasa yakni

seperti sistem kerja pegawai selama ini, meskipun pada masa pandemi Covid-19 cenderung meningkat.

6.2.4 Hubungan Masa Kerja dengan Kinerja Staf Puskesmas

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan masa kerja dengan kinerja staf puskesmas Sukajaya ($p = 0,017$). Dari hasil analisis dapat dilihat responden dengan kinerja baik lebih banyak pada responden yang bekerja dengan kategori lama. Hasil penelitian ini dapat dijelaskan semakin lama bekerja sebagai staf puskesmas maka akan semakin baik kinerjanya, masa kerja berkaitan dengan pengalaman kerja.

Masa kerja mencerminkan pengalaman kerja seseorang. Penelitian Alviany (2019) dalam risetnya menunjukkan ada hubungan antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Ismandani *et al.* (2020) pengalaman kerja berhubungan dengan kinerja.

Masa kerja menggambarkan pengalaman seseorang dalam mengelola wilayahnya sendiri. Semakin lama seseorang bekerja, semakin banyak keterampilan dan pengetahuan praktis yang meningkat. Pengetahuan praktis diperoleh melalui pengamatan dan pengalaman langsung (Ivancevich, 2007). Fahmi (2017) menentukan Pengalaman kerja sebagai ukuran panjang waktu atau jam kerja seseorang memahami tugas pekerjaan dan dilakukan dengan baik.

Menurut asumsi peneliti dengan pengalaman kerja yang dimiliki seorang staf puskesmas akan mempermudah dalam melakukan pekerjaannya sehingga diharapkan

kinerjanya akan semakin meningkat selain pengalaman kerja. Selain pengalaman kerja terdapat juga aspek lain yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sebagaimana hasil penelitian ditemukan sebanyak 13% responden dengan masa kerja lama namun kinerja kurang, hal ini dapat dipengaruhi oleh variabel lain seperti beban kerja

6.2.5 Hubungan Lingkungan

Lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja suatu organisasi. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan lingkungan kerja dengan kinerja staf puskesmas Sukajaya ($p = 0,0001$). Dari hasil analisis dapat dilihat responden dengan kinerja baik lebih banyak pada responden yang bekerja dengan iklim lingkungan kerja mendukung dibandingkan responde bekerja di lingkungan kurang mendukung.

Memperkuat riset sebelumnya yang dilakukan oleh Aziz (2016) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja staf puskesmas. Penelitian serupa lainnya yang dilakukan oleh Sulistiawan *et al.* (2017) dalam risetnya menemukan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut peneliti variabel lingkungan kerja sudah baik. Indikator lingkungan kerja yang tertinggi yang dirasakan oleh para pegawai Sukajaya Kota Sabang seperti indikator yang menyatakan puskesmas memiliki penerangan yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa Puskesmas Sukajaya telah memiliki penerangan yang baik sehingga pegawai dapat memberikan pelayanan terhadap pengunjung dengan baik dan menunjang kinerjanya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam

penelitian ini memiliki konsistensi dan juga kesamaan untuk memperkuat hasil temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Heny Sidanti (2015) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Sedarmayanti, (2018) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Uno (2012) menguraikan beberapa indikasi lingkungan kerja, yaitu: tempat bekerja, fasilitas serta alat-alat yang membantu dalam hubungan pekerjaan, hubungan individual, ketenangan, pencahayaan dan kebersihan.

Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu, 1) Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. 2) Lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

BAB VII

KESIMPULAN DAN SARAN

7.1 Kesimpulan

1. Ada hubungan kepemimpinan dengan kinerja dengan kinerja staf puskesmas Sukajaya Kota Sabang.
2. Ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja dengan kinerja staf puskesmas Sukajaya Kota Sabang.
3. Ada hubungan beban kerja dengan kinerja dengan kinerja staf puskesmas Sukajaya Kota Sabang.
4. Ada hubungan masa kerja dengan kinerja dengan kinerja staf puskesmas Sukajaya Kota Sabang.
5. Ada hubungan lingkungan kerja dengan kinerja dengan kinerja staf puskesmas Sukajaya Kota Sabang.

7.2 Saran

1. Disarankan kepada manajemen Puskesmas Sukajaya Kota Sabang untuk dapat meningkatkan pengembangan keterampilan kerja pegawai yang dilakukan selama ini. Pengelolaan Puskesmas Sukajaya Kota Sabang dalam menjalankan tugas sesuai standar tugas dan kewajiban aparatur sipil negara dengan memperhatikan kemampuan profesional pegawai.
2. Disarankan Puskesmas Sukajaya Kota Sabang agar lebih meningkatkan pembinaan, bimbingan, dan arahan kepada semua staf di Puskesmas secara terencana dan lebih

meningkatkan pemberian penghargaan kepada staf yang berprestasi sehingga memicu kinerja staf yang lain.

3. Pimpinan Sukajaya disarankan kiranya memberi perhatian yang lebih pada kinerja pegawai. Pimpinan mendorong dan memotivasi pegawai agar bersikap tanggap meresponi tugas yang diberikan pimpinan demikian juga kepada pasien dengan mengedepankan rasa empati serta komunikasi dan terciptanya hubungan suasana kekeluargaan antar pegawai.
4. Kepada Kepala Puskesmas Sukajaya agar dapat mengurangi beban kerja pada bidan yaitu dengan cara mengurangi pembuatan laporan kerja dan mengoptimalkan fungsi dari pengawasan.
5. Kepada Kepala Puskesmas Sukajaya agar dapat memperbaiki lingkungan kerja seperti pengadaan pendingin ruangan sehingga dapat meningkatkan staf puskesmas.

DAFTAR PUSTAKA

- Alviany H., **Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Kecamatan Manding Kabupaten Sumenep**: Universitas Wiraraja; 2019.
- Amatullah N.A., **Peran Pimpinan pada Kinerja Pegawai Puskesmas**, *HIGEIA (Journal of Public Health Research and Development)*, 2019;3(2):202-212.
- Aziz M.A., **Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal**, *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 2016;1(1).
- Dahlan M.S., **Statistik untuk Kedokteran dan Kesehatan**: Penerbit Salemba; 2011.
- Fahmi I., **Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi**, Bandung: Alfabeta; 2017.
- Gibson.J.I. Ivancevich J.M.D.J.H., **Organisasi Perilaku :Struktur dan Proses Jilid 2, Edisi 8**, Jakarta: Bina Rupa Aksara; 2000.
- Harsuko R., **Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM**, Malang: UB Press; 2011.
- Hastuti P., Mawarni A. & Sriatmi A., **Performance Analysis in the Village Midwife Neonatal Care in Infants with Low Birth Weight in PHC Pati**, *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 2014;2(2).
- Ilyas Y., **Kinerja: Teori, penilaian dan penelitian**, Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI; 2002.
- Irawati A., Cahyani I.P. & Safrizal H.B.A., **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Intrinsik Pada Karyawan Outsourcing Pt Cahaya Bintang Plastindo Gresik**, *Eco-Entrepreneur*, 2018;4(1):37-53.
- Ismandani F., Chamariyah C. & Subijanto S., **Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Giligenting Kabupaten Sumenep**, *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 2020;8(1):28-36.
- Ivancevich J.M.K., Robert Matteson, Michael T, **Perilaku dan Manajemen Organisasi, jilid 1 edisi ke 7**, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2007.
- Kartono K., **Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?**, Jakarta: Rajawali Pers; 2010.

- Kemenkes R., **Peraturan Menteri Kesehatan No 75 Tahun 2014 tentang Puskesmas**, Jakarta: Kemenkes RI; 2014.
- Mankunegara A.P., **Evaluasi Kinerja manajemen Sumber Daya Manusia**, Bandung: Remaja Rosdakarya; 2017.
- Maslow A., **Motivasi Dan Kepribadian**, Jakarta: Pustaka Binaman Persido; 2003.
- Melati K.Y.A., Wigati P.A. & Arso S.P., **Analisis Beban Kerja Bidan Desa di Puskesmas Duren Kabupaten Semarang**, *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 2017;3(3):30-40.
- Palutturi S., **Determinan Kinerja Bidan di Puskesmas Tahun 2006**, *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 2007;10(04).
- Paramitadewi K.F., **Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan**, *E-Jurnal Manajemen Unud*, 2017;6(6):3370-3397.
- Platis C., Reklitis P. & Zimeras S., **Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services**, *PROCEDIA-Social and behavioral sciences*, 2015;175:480-487.
- Purwanti S., **Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Fasilitas, Supervisi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Pelaksana Pelayanan Rogram Mtbs (Manajemen Terpadu Balita Sakit) Di Kabupaten Banyumas Tahun 2010**, *Bidan Prada: Jurnal Publikasi Kebidanan Akbid YLPP Purwokerto*, 2011.
- Purwanti S., **Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Fasilitas, Supervisi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Pelaksana Pelayanan Rogram MTBS (Manajemen Terpadu Balita Sakit) Di Kabupaten Banyumas Tahun 2010**, *Jurnal Bidan Prada*, 2011.
- Putri P.A.E. & Listyowati R., **Hubungan Persepsi Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Selama Masa Pandemi Covid-19 di Puskesmas II Denpasar Selatan**, *ARCHIVE OF COMMUNITY HEALTH*, 2022;8(3):556-568.
- RI K., **Rencana strategis Kementerian Kesehatan tahun 2015-2019**, Jakarta: Kemenkes RI; 2015.
- Rohayati R., Sulastri S. & Purwati P., **Analisis Faktor Pelaksanaan Manajemen Terpadu Balita Sakit (MTBS) Di Puskesmas**, *Jurnal Keperawatan*, 2017;11(1):112-117.
- Rubandiyah H.I., **Faktor Kinerja Puskesmas di Kota Semarang**, *HIGEIA (Journal of Public Health Research and Development)*, 2019;3(1):87-98.

- Sabang P.S.K., **Profil Puskesmas Sukajaya**, Puskesmas Sukajaya: Puskesmas Suka Jaya; 2022.
- Salma S., **Pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai honor lepas pada Puskesmas di kabupaten morowali**, *Katalogis*, 2016;4(8).
- Sari R., **Tugas Dan Wewenang Dinas Kesehatan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2016 Tentang Fasilitas Pelayanan Kesehatan Di Kelurahan Tanah Garam Kota Solok**, *Abstract of Undergraduate Research, Faculty of Law, Bung Hatta University*, 2018;9(2).
- Sedarmayanti. **Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil**, Bandung: Reflika Aditama; 2018.
- Shella K., **The influence of leadership and motivation of employee performance in UPTD BPKB of Maluku Province, indonesia**, *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 2018;81(9).
- Siagian S.P., **Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 1**, Jakarta: PT. Bumi Aksara; 2009.
- Sinambela L.P., **Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi**, Yogyakarta: Graha Ilmu; 2012.
- Sisca S., Chandra E., Sinaga O.S., Revida E., Purba S., Fuadi F., *et al.*, **Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia: Yayasan Kita Menulis**; 2020.
- Sulastriningsih K. & Novita A., **Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Petugas Kesehatan Terhadap Kinerja Dalam Penerapan Program Manajemen Terpadu Balita Sakit Di Puskesmas Pasar Minggu**, *Jurnal Akademi Keperawatan Husada Karya Jaya*, 2016;2(1).
- Sulistiawan D., Riadi S.S. & Maria S., **Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai**, *Kinerja*, 2017;14(2):61-69.
- Ukkas D., **Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Wilayah Kerja Puskesmas Lakessi Kota ParePare**, *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*, 2020;3(3):421-431.
- Uno H.B., Lamatenggo, Nina. **Teori Kinerja Dan Pengukurannya**, Jakarta: Bumi Aksara; 2012.
- Yani Syafe'i D., editor Analisis Beban Kerja Pegawai Secara Subjektif dengan Menggunakan Metoda NASA-TLX (Studi Kasus pada Bagian Proses Manufaktur di PT. Agronesia Divisi Industri Plastik-Bandung). *Proceeding 11 th National Conference of Indonesian Ergonomics Society*; 2011: Uninersitas Indonesia.

Lampiran 1

INFORMASI KEPADA RESPONDEN

Assalammu'alaikumWr. Wb.,

Saya **Khana Ody Vinanta** , atas nama peneliti, mahasiswa tingkat akhir pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh bermaksud mengadakan penelitian mengenai **Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Di Puskesmas Sukajaya Kota Sabang.**

Dengan penelitian ini diharapkan akan diketahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi Kinerja. Hasil dari penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan pihak terkait dalam menentukan program pelayan kesehatan khususnya manajemen sumber daya manusia.

Keikut sertaan bapak/ibu dalam penelitian ini adalah secara sukarela dan menguntungkan semua pihak baik responden, peneliti, pelayan kesehatan dan masyarakat luas. Setelah anda setuju untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dan menandatangani pernyataan persetujuan responden, maka anda akan diwawancarai oleh saya sebagai peneliti.

Semua data yang dikumpulkan dalam penelitian ini akan dirahasiakan oleh peneliti dan tidak terbuka bagi masyarakat atau pihak lain tanpa persetujuan peneliti. Laporan yang akan dihasilkan dari penelitian ini tidak akan mencantumkan identitas responden yang bersangkutan.

Demikian informasi kami sampaikan, terimakasih atas kehadiran anda menjadi responden.

Wassalamu'alaikumWr. Wb.,

PERNYATAAN PERSETUJUAN RESPONDEN

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan bersedia menjadi responden pada penelitian ini dan apabila dikemudian hari terdapat kekurangan, maka saya bersedia untuk dihubungi kembali.

Banda Aceh, Desember 2022

Responden

Nama :

Tandatangan :



Peneliti

Nama :

Tandatangan :



KUESIONER PENELITIAN

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PETUGAS KESEHATAN DI PUSKESMAS SUKAJAYA KOTA SABANG TAHUN 2022

A. Data Umum:

1. No. Responden :
2. Alamat :
3. Status perkawinan :
4. Status kepegawaian : a. PNS b. non PNS
5. Lama Bertugas :Tahun

B. Kinerja

Berilah tanda \checkmark pada jawaban yang anda anggap paling benar

SS: Sangat Setuju S: Setuju KS: Kurang Setuju

TS: Tidak Setuju STS: Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Target yang tercapai dalam melaksanakan tugas harus sesuai dengan standar pelayanan minimal					
2	Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan suatu pekerjaan					
3	Anda mempunyai kesempatan untuk meningkatkan kinerja melalui kegiatan					
4	Anda mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan keterampilan yang dimiliki					
5	Anda mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan					

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
6	Anda bersedia menggunakan waktu luang untuk menyelesaikan pekerjaan					
7	Menurut anda kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja					
8	Anda harus hadir tepat waktu di kantor setiap hari jam kerja					
10	Anda mampu bekerja sama dengan semua petugas kesehatan					
11	Komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan bawahan diterapkan di lingkungan kerja					

Adopsi dari Vivit Andelina (2018)

C. Kepemimpinan

Berilah tanda *√* pada jawaban yang anda anggap paling benar

SS: Sangat Setuju S: Setuju KS: Kurang Setuju

TS: Tidak Setuju STS: Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pimpinan Puskesmas Sukajaya selaku Atasan langsung sering meminta pendapat mengajukan tujuan yang ingin dicapai dan menyerahkan kepada pegawai bagaimana cara mencapainya					
2	Pimpinan Puskesmas Sukajaya sebagai atasan sering menekankan pentingnya tugas dan meminta saya melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.					
3	Pimpinan Puskesmas Sukajaya memahami dan memberikan tugas sesuai dengan peraturan dan standar yang relevan					
4	Pimpinan Puskesmas Sukajaya memiliki ketrampilan dan pengalaman sesuai dengan standar selaku Aparatur Sipil Negara sehingga memiliki inisiatif dalam bekerja					
5	Pimpinan Puskesmas Sukajaya mampu berkomunikasi dengan baik terhadap bawahan dan siap membantu pegawai lain yang					

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	memerlukan bantuan					
6	Semakin mengenal pimpinan Puskesmas Sukajaya semakin mudah mencari memahami gaya kepemimpinan serta dapat memberi rekomendasi untuk memperkecil penyebab masalah tersebut.					
7	Pimpinan Puskesmas Sukajaya selaku mengingatkan pegawai agar dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku					
8	Pimpinan Puskesmas Sukajaya selalu bersikap tanggap dan rajin serta membantu bawahan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan					

Adopsi dari Fetaro Zendrato (2019)

C. Motivasi Kerja

Berilah tanda √ pada jawaban yang anda anggap paling benar

SS: Sangat Setuju S: Setuju KS: Kurang Setuju

TS: Tidak Setuju STS: Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu merasa senang dan gembira dengan pekerjaan saya					
2	Saya selalu datang ke tempat kerja tepat waktu					
3	Saya selalu bersedia menolong persalinan meskipun pada tengah malam					
4	Saya selalu menyelesaikan tugas yang belum selesai meskipun di luar jam kerja					
5	Dalam bekerja saya tidak mengharapkan imbalan					

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
6	Saya selalu berusaha untuk mencapai target standar pelayanan minimal (SPM)					
7	Saya selalu berusaha dari hari kehari untuk memperbaiki kinerja saya					
8	Saya senang membantu masyarakat yang berkunjung ke puskesmas					
9	Lingkungan kerja saya sebagai staf puskesmas menyenangkan, sehingga saya tetap merasa aman saat berinteraksi baik dengan rekan sesama bidan, kepala puskesmas maupun saat melakukan pelayanan					
10	Saya Senang membantu masyarakat walaupun di luar jam kerja saya					

Adopsi dari Afraini (2018)

D. Beban kerja

Berilah tanda v pada kolom bobot yang sesuai dengan yang anda rasakan

A.1 Tingkat Mental

Seberapa besar aktivitas mental dan persepsi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan anda (seperti berfikir, memutuskan, mengingat merencanakan dan sebagainya?)

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----

A.2 Tingkat Fisik

Seberapa aktivitas fisik yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan seperti, membuat laporan)?

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----

A.3 Tekanan

Seberapa besar tekanan yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung? Apakah pekerjaan berlangsung santai atau cepat melelahkan?

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----

A.4 Tingkat performansi

Seberapa sukses anda berfikir untuk dapat menyelesaikan serangkaian pekerjaan anda? Dan seberapa puas anda terhadap performansi anda dalam menyelesaikan pekerjaan (target sesuai SPM)?

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----

A.5 Tingkat Frustrasi

Seberapa rasa tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu yang dirasakan selama anda menyelesaikan pekerjaan anda (sesuai target SPM) ?

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----

A.6 Tingkat Usaha (effort)

Seberapa besar usaha yang anda keluarkan untuk bekerja (secara fisik dan mental) untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan sesuai dengan target SPM?

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----

E. Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaraan pelaksanaan pekerjaan					
2	Saya selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman					
3	Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja					
4	Menurut saya, kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja					
5	Menurut saya, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan					
6	Perlengkapan kerja yang ada dibagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas					
7	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai					
8	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
9	Temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya					
10	Ventilasi udara di tempat kerja cukup baik					
11	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan					
12	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					
13	Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan					

Adopsi dari Azis MA (2016)

TABEL SKOR

NO	Variabel	No Urut	Bobot Skor					Rentang
			A	B	C	D	E	
1	Kinerja	1	5	4	3	2	1	(11-55) $\frac{11 + 55}{2} = 33$ Baik skor ≥ 33 Kurang skor < 33
		2	5	4	3	2	1	
		3	5	4	3	2	1	
		4	5	4	3	2	1	
		5	5	4	3	2	1	
		6	5	4	3	2	1	
		7	5	4	3	2	1	
		8	5	4	3	2	1	
		9	5	4	3	2	1	
		10	5	4	3	2	1	
		11	5	4	3	2	1	
2	Peran Kepemimpinan	1	5	4	3	2	1	(8-40) $\frac{8 + 40}{2} = 24$ Baik skor ≥ 24 Kurang < 24
		2	5	4	3	2	1	
		3	5	4	3	2	1	
		4	5	4	3	2	1	
		5	5	4	3	2	1	
		6	5	4	3	2	1	
		7	5	4	3	2	1	
		8	5	4	3	2	1	
3	Motivasi kerja	1	5	4	3	2	1	(10-50) $\frac{10 + 50}{2} = 30$
		2	5	4	3	2	1	
		3	5	4	3	2	1	

		4	5	4	3	2	1	Tinggi skor ≥ 30 Rendah skor < 30
		5	5	4	3	2	1	
		6	5	4	3	2	1	
		7	5	4	3	2	1	
		8	5	4	3	2	1	
		9	5	4	3	2	1	
		10	5	4	3	2	1	
4	Lingkungan kerja	1	5	4	3	2	1	$(13-65)$ $\frac{13 + 65}{2} = 39$ Mendukung skor ≥ 39 Kurang Mendukung < 39
		2	5	4	3	2	1	
		3	5	4	3	2	1	
		4	5	4	3	2	1	
		5	5	4	3	2	1	
		6	5	4	3	2	1	
		7	5	4	3	2	1	
		8	5	4	3	2	1	
		9	5	4	3	2	1	
		10	5	4	3	2	1	
		11	5	4	3	2	1	
		12	5	4	3	2	1	
		13	5	4	3	2	1	

5. Beban Kerja

No	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	Rentang
1	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	(10-100) a. Rendah skor ≤ 40
2	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	
3	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	

4	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	b. Optimal > 40-59 c. Berlebihan \geq 60
5	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	
6	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	



PEMERINTAH KOTA SABANG
DINAS KESEHATAN DAN KELUARGA BERENCANA
UPTD PUSKESMAS SUKAJAYA

Jl. Terminal Balohan-Sabang HP. 08116801021 Kode Pos : 23525
Email : uptdpuskesmassukajaya@gmail.com



SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 445/792/PKM.SJ/XII/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : YUNI RISKA FITRINA, S.ST., M.K.M
NIP : 19850622 201003 2 001
Jabatan : Kepala UPTD Puskesmas Sukajaya
Unit Kerja : UPTD Puskesmas Sukajaya Kota Sabang

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : KHANA ODY VINANTA
NIM : 1807110062
Jurusan : Administrasi Kebijakan Kesehatan (AKK)
Fakultas : Kesehatan Masyarakat
Universitas : Muhammadiyah Aceh

Telah selesai melakukan penelitian di UPTD Puskesmas Sukajaya untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan tugas akhir dari tanggal 26 s/d 28 Desember 2022 dengan berjudul **"FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PETUGAS KESEHATAN PUSKESMAS SUKAJAYA KOTA SABANG TAHUN 2022"**

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.

Sabang, 29 Desember 2022
Kepala UPTD Puskesmas Sukajaya
Kota Sabang

YUNI RISKA FITRINA, S.ST., M.K.M
NIP. 19850622 201003 2 001



PEMERINTAH KOTASABANG
DINAS KESEHATAN
DAN KELUARGA BERENCANA

Jalan Bay Pass Cot Ba'u Kota Sabang 25322
Telp / Fax. (0652) 3324423 - Email : dinkesdankb2017@gmail.com

Sabang, 27 Desember 2022

Nomor : 800/2835
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Kesehatan
Masyarakat
Universitas Muhammadiyah Aceh
di -
Tempat

Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh Nomor 233.b/UM.FKM.M/XII/2022 tanggal 20 Desember 2022 perihal tersebut diatas. Berkenaan dengan maksud tersebut, pada prinsipnya dapat diberikan izin kepada :

Nama : Khana Ody Vinanta
NIM : 1807110062
Peminatan : Administrasi Kebijakan Kesehatan (AKK)

Untuk melakukan penelitian dengan judul skripsi "**Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Petugas Kesehatan Puskesmas Sukajaya Kota Sabang Tahun 2022**".

Demikian untuk dimaklumi, atas perhatiannya di ucapkan terima kasih.

KEPALA DINAS KESEHATAN
DAN KELUARGA BERENCANA
KOTA SABANG

dr. EDI SUHARTO
Pembina Tk. I
NIP. 19670906 200312 1 001

Tembusan :

1. Kepala UPTD Puskesmas Sukajaya Kota Sabang;
2. Peninggal





MASTER TABEL MASA KERJA DAN KINERJA

No	MASA KERJA		status Pegawai	JAWABAN KINERJA											Ket					
	Tahun	ket		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11		Hasil	p1	p2	p3	p4
1	15	lama	PNS	3	2	4	1	5	4	4	3	4	3	2	35	Baik	4	5	3	4
2	20	lama	PNS	4	2	3	4	3	4	3	2	2	4	3	34	Baik	3	2	2	1
3	10	lama	PNS	5	5	3	3	4	2	4	3	2	3	2	36	Baik	3	4	4	4
4	5	baru	PNS	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	5	40	Baik	4	3	3	4
5	5	baru	non PNS	2	4	2	4	5	5	5	3	4	4	3	41	Baik	5	3	3	5
6	30	lama	PNS	3	3	3	2	3	3	4	4	1	4	4	34	Baik	3	3	3	3
7	32	lama	PNS	4	5	5	5	3	3	3	2	2	3	2	37	Baik	3	3	3	3
8	32	lama	PNS	1	2	4	4	3	4	5	5	3	2	3	36	Baik	3	3	3	4
9	5	baru	non PNS	2	2	3	2	3	1	2	2	4	1	1	23	Kurang	2	2	2	2
10	5	baru	PNS	3	4	3	5	5	2	3	4	3	4	5	41	Baik	3	3	4	3
11	35	lama	PNS	4	3	3	3	3	3	5	2	2	5	4	37	Baik	3	3	4	4
12	5	baru	non PNS	2	3	3	4	4	2	2	3	4	4	5	36	Baik	4	4	3	3
13	5	baru	non PNS	1	2	4	2	2	1	2	2	3	1	3	23	Kurang	2	2	2	3
14	5	baru	PNS	2	5	4	4	4	3	4	5	5	5	3	44	Baik	1	1	3	2
15	5	baru	PNS	3	4	2	4	2	3	4	4	4	3	2	35	Baik	3	3	5	3
16	21	lama	PNS	1	1	1	3	3	4	3	2	1	5	1	25	Kurang	3	3	3	3
17	5	baru	non PNS	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	40	Baik	4	3	4	4
18	23	lama	PNS	2	5	3	3	5	5	4	3	3	3	3	39	Baik	3	3	5	5
19	4	baru	PNS	1	1	2	4	2	4	3	2	3	2	2	26	Kurang	4	4	4	3
20	15	lama	PNS	3	5	4	2	5	2	2	3	5	2	2	35	Baik	2	3	3	2
21	17	lama	PNS	4	3	4	3	4	4	3	3	5	4	4	41	Baik	3	5	3	3
22	20	lama	PNS	3	3	4	2	1	2	1	2	2	2	3	25	Kurang	4	3	4	3
23	14	lama	PNS	2	1	4	4	3	4	4	2	3	2	5	34	Baik	3	2	3	2
24	4	baru	non PNS	1	2	1	3	2	3	2	1	3	4	2	24	Kurang	3	5	3	3
25	5	baru	non PNS	1	1	3	2	3	2	2	1	1	3	1	20	Kurang	5	3	4	4
26	5	baru	PNS	3	2	3	2	3	1	1	2	2	2	2	23	Kurang	3	3	3	3
27	5	baru	PNS	4	5	3	2	4	3	5	4	2	5	1	38	Baik	5	3	3	3
28	3	baru	PNS	3	2	4	3	4	3	2	3	4	3	5	36	Baik	5	3	4	4
29	3	baru	non PNS	3	4	2	5	4	3	5	3	2	4	3	38	Baik	3	3	3	3
30	4	baru	PNS	5	5	5	4	3	3	3	4	3	3	4	42	Baik	4	3	3	4
31	24	lama	PNS	4	2	4	3	3	2	4	4	4	2	3	35	Baik	5	4	4	3
32	32	lama	PNS	3	4	3	3	2	5	3	3	4	3	5	38	Baik	4	4	4	4
33	4	baru	PNS	1	2	2	1	3	1	4	1	2	1	3	21	Kurang	5	2	3	3
34	4	baru	PNS	2	2	2	3	2	3	1	1	3	2	1	22	Kurang	2	2	2	1
35	4	baru	PNS	1	3	2	1	2	1	1	1	3	1	3	19	Kurang	2	3	2	3
36	4	baru	non PNS	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	34	Baik	3	4	4	3
37	4	baru	PNS	1	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	21	Kurang	3	4	3	3
38	23	lama	PNS	5	3	1	3	2	1	5	5	5	4	4	38	Baik	4	4	3	4
39	20	lama	PNS	4	4	3	4	3	1	4	4	3	5	2	37	Baik	4	4	3	3
40	4	baru	non PNS	2	1	4	4	2	2	1	2	3	2	1	24	Kurang	2	2	3	2
41	5	baru	PNS	3	2	3	1	3	2	1	2	3	2	4	26	Kurang	4	2	2	2
42	19	lama	PNS	3	5	4	5	4	5	4	3	2	4	3	42	Baik	3	3	5	3
43	4	baru	non PNS	2	3	5	3	3	2	4	5	3	5	4	39	Baik	3	4	3	4
44	4	baru	non PNS	3	1	1	3	3	1	2	1	2	4	3	24	Kurang	2	2	2	1
45	5	baru	PNS	4	3	4	4	5	2	4	4	3	3	2	38	Baik	3	4	3	2
46	22	lama	PNS	5	2	5	4	4	5	4	3	4	4	3	43	Baik	3	5	3	5
47	5	baru	PNS	4	3	3	3	4	2	2	1	4	4	3	33	Baik	2	3	2	2
48	5	baru	non PNS	2	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	24	Kurang	4	4	4	3
49	17	lama	PNS	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	2	47	Baik	3	3	3	3
50	21	lama	PNS	5	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	37	Baik	4	3	3	3
51	5	baru	PNS	5	3	1	4	4	3	4	4	3	4	5	40	Baik	4	3	3	4
52	2	baru	PNS	2	5	3	5	3	2	3	5	3	5	2	38	Baik	3	2	1	2
53	5	baru	PNS	2	3	3	1	3	1	2	1	4	2	3	25	Kurang	4	3	2	3

MASTER TABEL MASA KERJA DAN KINERJA

54	19	lama	PNS	4	4	5	5	3	3	1	3	4	3	4	39	Baik	3	2	2	2
55	3	baru	non PNS	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	3	21	Kurang	4	1	1	2
56	5	baru	non PNS	2	5	4	4	4	3	3	3	2	4	5	39	Baik	3	3	3	3
57	21	lama	PNS	2	2	3	3	2	2	2	1	3	2	1	23	Kurang	2	2	3	3

MASTER TABEL MASA KERJA DAN KINERJA

Peran Pimpinan						Motivasi												
p5	p6	p7	p8	Hasil	Ket	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Hasi	Ket	p1
3	3	3	4	29	Baik	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	45	Tinggi	20
3	3	3	1	18	Kurang	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	33	Tinggi	60
4	3	3	4	29	Baik	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	42	Tinggi	60
3	3	3	3	26	Baik	4	4	2	4	4	2	4	4	3	2	33	Tinggi	40
5	3	3	3	30	Baik	2	5	5	4	3	3	5	3	4	4	38	Tinggi	20
3	3	3	4	25	Baik	3	2	4	3	4	4	3	2	3	5	33	Tinggi	30
4	3	4	3	26	Baik	2	2	3	3	2	3	3	5	5	5	33	Tinggi	50
4	3	4	3	27	Baik	3	5	5	4	4	4	3	3	3	3	37	Tinggi	50
1	1	4	2	16	Kurang	5	4	3	2	2	2	2	2	2	2	26	Rendah	20
3	3	3	3	25	Baik	2	3	2	5	2	4	5	5	2	5	35	Tinggi	20
3	5	3	5	30	Baik	4	5	5	4	3	4	2	3	4	2	36	Tinggi	70
3	3	3	4	27	Baik	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37	Tinggi	40
3	2	1	3	18	Kurang	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	26	Rendah	50
2	2	2	3	16	Kurang	3	3	5	5	4	4	4	2	4	2	36	Tinggi	30
5	5	3	5	32	Baik	5	3	3	4	4	4	4	3	3	2	35	Tinggi	50
5	5	3	3	28	Baik	3	2	2	2	5	5	2	2	2	2	27	Rendah	20
3	3	3	3	27	Baik	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	33	Tinggi	40
3	3	3	5	30	Baik	5	4	4	2	3	5	5	5	2	3	38	Tinggi	60
5	3	3	3	29	Baik	4	3	2	2	2	3	3	2	2	4	27	Rendah	20
4	2	2	3	21	Kurang	5	5	5	2	4	2	2	4	2	2	33	Tinggi	30
3	4	3	3	27	Baik	4	4	3	3	4	3	5	3	4	3	36	Tinggi	60
3	3	4	3	27	Baik	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	28	Rendah	50
1	3	2	4	20	Kurang	5	3	5	5	2	3	2	2	5	5	37	Tinggi	60
3	3	3	3	26	Baik	3	2	2	3	4	3	2	4	3	2	28	Rendah	60
4	4	3	3	30	Baik	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	25	Rendah	40
3	3	3	5	26	Baik	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	26	Rendah	40
3	3	3	3	26	Baik	4	4	4	4	4	5	3	2	5	4	39	Tinggi	20
4	3	3	4	30	Baik	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	40	Tinggi	30
4	4	4	3	27	Baik	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	39	Tinggi	70
5	3	3	3	28	Baik	3	4	3	3	5	4	3	5	5	4	39	Tinggi	50
3	3	3	3	28	Baik	4	5	5	3	3	5	3	4	4	4	40	Tinggi	30
3	3	3	4	29	Baik	4	2	5	5	5	5	3	4	3	3	39	Tinggi	30
2	1	1	2	19	Kurang	4	3	3	2	2	2	2	4	2	2	26	Rendah	60
1	1	3	3	15	Kurang	3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	26	Rendah	30
2	3	2	3	20	Kurang	4	3	3	2	3	2	2	3	3	4	29	Rendah	50
3	3	3	5	28	Baik	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	40	Tinggi	20
4	3	4	5	29	Baik	3	2	2	5	2	3	2	3	3	3	28	Rendah	40
4	5	3	3	30	Baik	5	2	4	2	3	5	3	2	3	5	34	Tinggi	50
4	5	4	5	32	Baik	4	3	5	4	5	4	5	5	4	2	41	Tinggi	60
2	3	2	1	17	Kurang	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	24	Rendah	70
2	1	1	2	16	Kurang	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	35	Tinggi	60
3	3	5	3	28	Baik	3	4	3	4	2	5	4	3	4	3	35	Tinggi	20
4	4	4	3	29	Baik	3	2	4	4	2	4	2	2	3	2	28	Rendah	50
1	3	3	2	16	Kurang	3	3	3	2	2	4	3	2	2	2	26	Rendah	30
1	2	1	2	18	Kurang	3	3	4	4	4	3	5	5	3	4	38	Tinggi	50
3	3	4	3	29	Baik	4	3	4	2	3	3	3	2	3	2	29	Rendah	60
3	2	2	3	19	Kurang	4	3	3	5	4	2	4	3	3	3	34	Tinggi	20
3	5	5	3	31	Baik	3	2	4	3	3	2	2	3	3	2	27	Rendah	20
3	3	3	3	24	Baik	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	38	Tinggi	50
3	3	3	4	26	Baik	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	28	Rendah	20
4	3	3	5	29	Baik	3	2	4	2	2	3	4	3	2	2	27	Rendah	30
3	4	2	1	18	Kurang	5	5	4	3	3	4	3	3	3	3	36	Tinggi	40
2	1	3	3	21	Kurang	4	2	2	4	2	2	4	2	2	3	27	Rendah	60

MASTER TABEL MASA KERJA DAN KINERJA

2	1	2	3	17	Kurang	3	5	2	2	3	3	3	3	3	2	29	Rendah	70
2	2	1	2	15	Kurang	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	40	Tinggi	20
4	4	4	3	27	Baik	3	2	2	2	2	4	3	3	4	2	27	Rendah	60
2	2	3	2	19	Kurang	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3	27	Rendah	20

MASTER TABEL MASA KERJA DAN KINERJA

BEBAN KERJA								Lingkungan									
p2	p3	p4	p5	p6	Hasil	rata-rata	Ket	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10
30	60	40	20	30	200	33,3	Rendah	5	4	4	5	3	5	3	5	5	4
70	60	60	60	60	370	61,7	Optimal	3	3	1	3	4	1	4	1	3	4
50	60	60	60	70	360	60,0	Optimal	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3
30	40	50	20	40	220	36,7	Rendah	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
70	30	40	30	20	210	35,0	Rendah	3	4	4	2	3	2	3	1	3	4
60	30	40	20	30	210	35,0	Rendah	5	5	4	3	4	3	4	5	4	3
50	60	70	20	30	280	46,7	Optimal	5	5	3	3	5	3	5	5	3	3
60	60	70	60	60	360	60,0	Optimal	3	5	5	4	4	4	4	3	4	3
30	30	30	40	40	190	31,7	Rendah	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1
50	30	20	20	20	160	26,7	Rendah	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5
70	60	60	50	50	360	60,0	Optimal	4	5	5	4	3	4	3	3	4	5
40	40	20	20	30	190	31,7	Rendah	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3
40	50	50	70	60	320	53,3	Optimal	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5
30	30	20	50	40	200	33,3	Rendah	3	3	5	5	4	5	4	5	4	4
50	50	20	20	20	210	35,0	Rendah	4	3	3	2	4	2	4	3	4	4
70	60	50	50	30	280	46,7	Optimal	3	1	1	1	4	1	4	1	4	1
30	30	40	30	30	200	33,3	Rendah	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4
50	20	30	30	40	230	38,3	Rendah	5	4	4	5	3	5	3	5	5	5
30	50	40	40	70	250	41,7	Optimal	4	3	4	5	4	5	4	5	3	3
40	40	30	20	50	210	35,0	Rendah	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
20	20	30	30	40	200	33,3	Rendah	4	4	3	3	4	3	4	3	3	5
70	70	60	60	60	370	61,7	Optimal	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3
30	30	20	20	30	190	31,7	Rendah	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5
60	60	70	40	40	330	55,0	Optimal	3	1	1	3	4	3	4	4	3	1
40	70	70	20	60	300	50,0	Optimal	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5
40	40	70	70	60	320	53,3	Optimal	3	1	1	3	3	3	3	1	3	3
20	20	30	30	20	140	23,3	Rendah	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3
30	40	50	20	20	190	31,7	Rendah	4	4	2	2	3	4	3	4	2	4
50	60	50	70	70	370	61,7	Optimal	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
50	20	20	20	20	180	30,0	Rendah	3	4	3	3	5	3	5	5	4	3
30	30	30	60	30	210	35,0	Rendah	4	2	4	2	3	3	3	2	4	2
20	40	30	20	40	180	30,0	Rendah	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3
60	50	50	70	20	310	51,7	Optimal	4	3	3	1	1	1	1	4	4	4
20	20	30	20	40	160	26,7	Rendah	3	3	1	1	3	1	3	1	4	3
50	60	70	70	20	320	53,3	Optimal	4	3	3	5	3	5	3	3	5	5
40	20	30	30	30	170	28,3	Rendah	4	2	3	4	2	4	2	4	2	4
50	40	60	30	60	280	46,7	Optimal	3	1	1	4	1	4	1	3	3	1
30	30	40	50	50	250	41,7	Optimal	5	5	4	5	3	5	3	5	5	3
40	60	20	20	20	220	36,7	Rendah	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5
50	50	50	40	40	300	50,0	Optimal	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1
20	30	30	20	20	180	30,0	Rendah	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2
30	30	30	40	40	190	31,7	Rendah	3	4	3	4	5	4	5	3	5	4
70	70	20	20	60	290	48,3	Optimal	3	1	4	4	1	4	1	3	4	3
40	40	20	20	60	210	35,0	Rendah	3	3	3	1	1	1	1	1	4	3
30	20	20	40	40	200	33,3	Rendah	3	3	4	4	4	4	4	5	3	5
30	50	20	70	70	300	50,0	Optimal	4	3	4	1	3	1	3	1	3	3
20	20	30	30	30	150	25,0	Rendah	4	3	3	4	2	2	4	3	2	4
30	30	70	70	60	280	46,7	Optimal	3	1	4	3	3	3	3	3	1	1
30	20	20	20	40	180	30,0	Rendah	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3
50	20	20	30	30	170	28,3	Rendah	5	5	3	5	4	5	4	3	3	3
40	20	30	60	60	240	40,0	Optimal	3	1	4	1	1	1	1	3	3	4
40	30	20	40	20	190	31,7	Rendah	4	4	4	3	2	3	2	3	4	3
50	50	50	60	70	340	56,7	Optimal	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4

MASTER TABEL MASA KERJA DAN KINERJA

60	40	60	60	20	310	51,7	Optimal	3	4	1	1	3	1	3	3	3	3
50	20	20	30	30	170	28,3	Rendah	4	4	3	3	2	3	4	2	4	2
60	60	60	60	50	350	58,3	Optimal	3	5	5	5	5	5	5	3	4	3
50	50	70	60	30	280	46,7	Optimal	3	1	4	3	1	3	1	1	3	3

MASTER TABEL MASA KERJA DAN KINERJA

Kerja				
p11	p12	p13	Hasil	Ket
5	5	5	58	Mendukung
3	4	3	37	Tidak
4	4	4	55	Mendukung
4	3	5	54	Mendukung
3	4	4	40	Mendukung
5	3	5	53	Mendukung
5	5	5	55	Mendukung
3	3	3	48	Mendukung
1	1	1	21	Tidak
5	5	5	62	Mendukung
3	4	5	52	Mendukung
2	2	4	40	Mendukung
3	5	5	47	Mendukung
5	4	5	56	Mendukung
3	3	1	40	Mendukung
1	1	1	24	Tidak
4	3	3	44	Mendukung
5	5	3	57	Mendukung
5	5	4	54	Mendukung
4	5	5	61	Mendukung
3	4	3	46	Mendukung
3	4	3	50	Mendukung
5	5	5	61	Mendukung
4	3	1	35	Tidak
3	3	5	51	Mendukung
1	1	3	29	Tidak
5	5	4	55	Mendukung
4	2	3	41	Mendukung
4	4	5	51	Mendukung
5	5	4	52	Mendukung
4	4	4	41	Mendukung
4	3	3	56	Mendukung
4	1	1	32	Tidak
1	1	1	26	Tidak
3	3	4	49	Mendukung
2	4	3	40	Mendukung
3	3	3	31	Tidak
5	3	5	56	Mendukung
5	4	5	58	Mendukung
1	4	1	24	Tidak
3	4	3	37	Tidak
3	4	3	50	Mendukung
3	3	1	35	Tidak
1	1	1	24	Tidak
5	3	4	51	Mendukung
1	3	1	31	Tidak
2	3	3	39	Mendukung
3	3	1	32	Tidak
3	3	3	49	Mendukung
3	3	3	49	Mendukung
3	1	1	27	Tidak
3	3	3	41	Mendukung
5	5	3	59	Mendukung

MASTER TABEL MASA KERJA DAN KINERJA

3	3	1	32	Tidak
2	4	4	41	Mendukung
3	4	5	55	Mendukung
1	1	3	28	Tidak