

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Teori**

##### **1. Sumber Daya Manusia**

###### **a. Pengertian sumber daya manusia**

Penelitian ini mengarah pada grand theory manajemen. Menurut Robbins dan Coulter (2012:36) manajemen adalah mengkoordinasi dan mengawasi kegiatan orang lain sehingga kegiatan mereka selesai dengan efisien dan efektif.

Menurut Griffin dalam Murtie (2012:2), manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (goals) secara efektif dan efisien. Efektif berarti tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisasi, dan sesuai jadwal.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu dari suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Middle theory penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM). Untuk menjadi manajer yang baik, disamping memerlukan bakat juga harus berilmu pengetahuan, sedangkan di dalam

manajemen diperlukan oleh para manajer untuk memilih salah satu dari beberapa alternatif pemecahan berbagai masalah bisnis dan manajemen. Manajemen berkembang menjadi salah satu bidang ilmu yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2017:10), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Terdapat berbagai perspektif yang berbeda dalam mendefinisikan maksud dari manajemen sumber daya manusia, sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu rancangan sistem organisasi berupa kebijakan secara formal yang memanfaatkan kekuatan maupun bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

#### **b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Robbins dan Coulter (2012:37) fungsi-fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

- 1) Perencanaan (Planning) Mendefinisika sasaran, menetapkan strategi, dan mengembangkan rencana kerja untuk mengelola aktivitas-aktivitas.
- 2) Penataan (Organizing) Menentukan apa yang harus diselesaikan, bagaimana caranya, dan siapa yang akan mengerjakannya.
- 3) Kepemimpinan (Leading) Memotivasi, memimpin, dan tindakan-

tindakan lainnya yang melibatkan interaksi dengan orang lain.

- 4) Pengendalian (Controlling) Mengawasi aktivitas-aktivitas demi memastikan segala sesuatunya terselesaikan sesuai rencana.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan sesuai dengan tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) wajib diterapkan di perusahaan besar maupun perusahaan kecil untuk membuat perusahaan tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu juga bergantung pada karyawan di dalam organisasi tersebut.

Agar fungsi manajemen tercapai, maka sumber daya manusia harus diberi motivasi, kompetensi, dan kompensasi. Sehingga terjadinya kinerja karyawan yang baik.

## **2. Kompetensi**

### **a. Pengertian Kompetensi**

Menurut pendapat Lync (dalam Mahsun, 2006: 112), bahwa “competence my range from recall and understanding of fact and concepts, to advanced motor skill, to teaching behaviours and profesional values”. Kompetensi dapat meliputi pengulangan kembali fakta-fakta dan konsep- konsep sampai pada keterampilan motor lanjut hingga pada perilaku- perilaku pembelajaran dan nilai-nilai profesional. Spencer dan Spencer dalam Uno (2007: 63), kompetensi merupakan karakteristik yang menonjol bagi seseorang dan menjadi cara-cara berperilaku dan berfikir

dalam segala situasi, dan berlangsung dalam periode waktu yang lama. Dari pendapat tersebut dapat dipahami bahwa kompetensi menunjuk pada kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang bisa dilihat dari pikiran, sikap, dan perilaku.

Pengertian kompetensi oleh beberapa ahli memberikan definisi secara berbeda-beda. Persoalan kebutuhan untuk memperoleh sumber daya manusia unggul dan profesional sangat diharapkan oleh banyak perusahaan. Persoalan yang dimaksud dalam konteks ini ialah kompetensi sumber daya manusia. Kompetensi merujuk kepada pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau karakteristik kepribadian individual yang secara langsung mempengaruhi kinerja seseorang. (Munawaroh, 2019)

Menurut McClelland (dalam Veithzal Rivai, 2011:299) mendefinisikan kompetensi adalah: “kompetensi (competency) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik”.  
Spencer

Berdasarkan beberapa pengertian dari beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan kompetensi adalah konsep-konsep sampai pada keterampilan pada kepribadian individual yang secara langsung mempengaruhi kinerja seseorang.

Menurut Wibowo (2010: 45) dalam (Irfan, Achamad Gani , Serlin Serang, St Sukmawati, 2020) mengemukakan pada dasarnya terdapat suatu kesepakatan mengenai elemen kompetensi, yaitu terdiri dari

pengetahuan, keterampilan dan perilaku. Kompetensi adalah kemampuan pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan organisasi dan persyaratan keahlian serta tuntutan profesinya.

#### **b. Dimensi kompetensi**

Dimensi atau indikator dari kompetensi menurut Spencer (dalam Mitrani, 1995:12) meliputi:

- 1) Pengetahuan (*Knowledge*) Merupakan keingintahuan, pemahaman, prioritas, kecermatan, dan kerja tim dalam melaksanakan pekerjaan.
- 2) Keterampilan (*Skill*) Merupakan kemampuan, kepandaian, reaktif, dan stamina kerja yang dimiliki individu untuk menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Keahlian (*Expert*) Suatu karakteristik individu yang menunjukkan keahlian, kecakapan, kreativitas, dan keterikatan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 4) Sikap (*Attitude*) Merupakan perbuatan dalam melaksanakan perubahan, kerjasama, keluwesan, dan pemberian wewenang dalam menyelesaikan pekerjaan.

#### **c. Efek kompetensi**

Efek Kompetensi Manfaat kompetensi juga dapat dilihat dari beberapa sisi berikut (Munawaroh, 2019) :

- 1) Adanya kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan berdasarkan standar yang ada.
- 2) Kompetensi yang ada sekarang dan manfaatnya akan dapat

memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pertumbuhan.

- 3) Meningkatnya keterampilan dan marketability sebagai karyawan.
- 4) Kejelasan relevansi pembelajaran sebelumnya, kemampuan untuk mentransfer keterampilan, nilai, dari kualifikasi yang diakui dan potensi pengembangan karier.
- 5) Pilihan perubahan karier yang lebih jelas, untuk berubah pada jabatan baru, seseorang dapat membandingkan kompetensi mereka sekarang dengan kompetensi yang diperlukan untuk jabatan baru.
- 6) Penempatan sasaran sebagai sarana pengembangan karier.
- 7) Penilaian kinerja yang lebih obyektif dan umpan balik berbasis standar kompetensi yang ditentukan dengan jelas.

#### **d. Kategori kompetensi**

Menurut Michael Zwell dikutip oleh Wibowo, 2007 dalam (Munawaroh, 2019) memberikan lima kategori kompetensi yang terdiri dari:

- 1) *Task achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan task achievement ditunjukkan oleh orientasi pada hasil, mengelola kinerja, memengaruhi, inisiatif, inovasi dan keahlian teknis.
- 2) *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan *relationship* meliputi : kerjasama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar

pribadi, dan penyelesaian konflik. *Personal attribute* merupakan kompetensi instrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. *Personal attribute* merupakan kompetensi yang meliputi : integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.

3) *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan, dan mengembangkan orang lain. Kompetensi manajerial berupa : memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain. Leadership merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan leadership meliputi kepemimpinan visioner, berpikir strategis, membangun komitmen organisasional.

### **3. Motivasi**

#### **a. Pengertian Motivasi**

Motivasi merupakan karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Motivasi sebagai proses yang menyebabkan insensitas, arah, dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan. Secara sederhana motivasi menciptakan semangat dan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau mendorong seseorang untuk menciptakan kegairahan seseorang agar mau bekerja

keras dengan membangkitkan, mengarahkan dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas organisasi. Tanpa adanya motivasi kerja dari pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai maka hal ini akan merupakan suatu jaminan atas keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Sutrisno, 2009 dalam (Hikmatiah et al., 2020)).

Wijayanto, Agung, dkk (2017) dalam (Setiawan, 2019) menerangkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan administrasi, artinya jika motivasi kerja seorang karyawan semakin tinggi atau meningkat, maka kepuasan kerja mereka akan semakin meningkat pula. Sebaliknya jika motivasi kerja menurun akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi, artinya motivasi kerja memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan adanya dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki kemungkinan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik dari sebelumnya.

Dari pengertian beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi



adalah proses yang mendorong seseorang untuk menciptakan kegairahan untuk bekerja keras dalam meningkatkan kinerja karyawan.

**b. Prinsip-prinsip motivasi**

Menurut Mangkunegara (2014:61-62) dalam buku “Evaluasi Kinerja SDM” terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi karyawan, yaitu :

1) Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan, dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4) Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

#### 5) Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

### 4. Kinerja

#### a. Pengertian kinerja

Kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu dalam sebuah organisasi yang diharapkan mampu menjalankan tanggung jawab demi tercapainya suatu tujuan, kemampuan dapat bersumber dari pendidikan, pengalaman, pelatihan, dan pengembangan yang diikuti. Kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi kerja, motivasi kerja adalah suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri petugas yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan, dengan adanya motivasi petugas akan merasa mempunyai dorongan khusus untuk menyelesaikan suatu pekerjaan untuk tercapainya efektivitas puskesmas. Ketika petugas memiliki motivasi untuk berprestasi seseorang akan melakukan tugas dengan sebaik-baiknya, namun ketika orang menganggap bahwa melaksanakan pekerjaan hanya sebagai suatu rutinitas maka mereka cenderung statis dalam bekerja (Kursih,dkk 2016 dalam (Hikmatiah et al., 2020)).

**b. Indikator Kinerja**

Menurut (A. A. A. P. Mangkunegara, 2017:75 dalam (Mulyani, 2021)) menyatakan bahwa indikator-indikator kinerja karyawan adalah:

## 1) Kualitas kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

## 2) Kuantitas kerja

Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai masing- masing.

## 3) Pelaksanaan tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan

## 4) Tanggungjawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

**c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut (A. A. A. P. Mangkunegara, 2017:67 dalam (Mulyani, 2021)) dua faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk

jabatanya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- 2) Faktor motivasi Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut

## **5. Petugas Kesehatan**

### **a. Pengertian petugas Kesehatan**

Petugas kesehatan adalah semua orang yang bekerja secara aktif dan profesional dibidang kesehatan, baik yang memiliki bidang pendidikan formal kesehatan maupun tidak, yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan dalam melakukan upaya kesehatan. Dalam sistem kesehatan nasional (SKN), petugas kesehatan merupakan pokok dari substansi SDM kesehatan, yaitu tatanan yang menghimpun berbagai upaya perencanaan, pendidikan dan pelatihan, serta pendayagunaan kesehatan secara terpadu dan saling mendukung, guna menjamin tercapainya derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Unsur utama dari substansi ini adalah perencanaan, pendidikan dan pelatihan, dan pendayagunaan petugas kesehatan.

Petugas kesehatan merupakan salah satu aset yang sangat

berharga yang dimiliki oleh sebuah Rumah Sakit atau Puskesmas yang merupakan pelaksanaan pelayanan terhadap pasien. Misalnya dokter, perawat, bidang, radiografi, fisioterapis, analisis, apoteker, ahli gizi dan lainnya. Seperti halnya karyawan atau buruh bagi sebuah perusahaan yang merupakan roda utama penggerak produksi dalam menghasilkan keuntungan yang besar. Tanpa mereka proses produksi tidak akan berjalan meski telah dilengkapi dengan mesin-mesin canggih. Karyawan atau buruh yang tidak profesional dalam kualitas dan kuantitas juga akan menyebabkan produksi menjadi tidak optimal. Begitu besar peranan karyawan atau buruh bagi perusahaan sehingga layak bagi mereka untuk mendapatkan apresiasi penuh atas peran dan kinerja mereka.

#### **b. Mutu Petugas Kesehatan**

Secara umum kebijakan tentang petugas kesehatan, khususnya yang berkaitan dengan kualitas suatu mutu, antara lain dapat dilihat pada peraturan pemerintah (PP) No.67 Tahun 2019 tentang pengelolaan tenaga kesehatan. Dalam PP ini dinyatakan bahwa Pendidikan berkelanjutan atau pelatihan tenaga kesehatan dilakukan dalam rangka upaya pengembangan untuk meningkatkan mutu dan karier tenaga kesehatan (Pasal 61). Pada umumnya peserta didik dari hasil Pendidikan petugas kesehatan dan pelatihan kesehatan masih terbatas. Sering kali kemandirian,

akuntabilitas

dan daya saing tenaga tersebut masih lemah. Oleh sebab itu, peningkatan kualitas institusi pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu tantangan yang penting untuk dapat menjamin tersedianya tenaga kesehatan bermutu yang diperlukan. Hal ini tersebut diatur melalui Departemen Kesehatan melalui Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 850/Menkes/SK/V/2000 Tentang Kebijakan Pengembangan Tenaga Kesehatan Tahun 2000-2010

## **6. Puskesmas**

### **a. Pengertian puskesmas**

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014, Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut 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.<sup>3</sup> Dalam memberikan pelayanan, karyawan harus mampu memberikan pelayanan yang baik yang yang dibuktikan dengan kinerja yang optimal. Namun masih ada indikator kinerja yang belum memenuhi standar dan mendapat complain dari masyarakat yang berkaitan dengan pelayanan, fasilitas dan

administrasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. (Permenkes, 2014)

Selain melaksanakan tugas tersebut, Puskesmas memiliki fungsi sebagai penyelenggara Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) tingkat pertama dan Upaya Kesehatan Perseorangan (UKP) tingkat pertama serta sebagai wahana pendidikan tenaga kesehatan. Upaya kesehatan masyarakat adalah setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan serta mencegah dan menanggulangi timbulnya masalah kesehatan dengan sasaran keluarga, kelompok, dan masyarakat. Upaya kesehatan perseorangan adalah suatu kegiatan dan/atau serangkaian kegiatan pelayanan kesehatan yang ditujukan untuk peningkatan, pencegahan, penyembuhan penyakit, pengurangan penderitaan akibat penyakit, dan memulihkan kesehatan perseorang.

Sekarang tercatat 7.669 unit Puskesmas, 22.171 Puskesmas pembantu, dan 6.392 Puskesmas keliling yang tersebar di seluruh Indonesia (Sari & Suhita, 2022). Dengan melihat jumlah sarana pelayanan kesehatan dasar di Indonesia maupun di setiap Provinsi, maka Puskesmas diharapkan menjadi ujung tombak pelaksanaan pelayanan kesehatan di suatu daerah dan merupakan unit organisasi yang bersifat menyeluruh dan terpadu paling dekat dengan masyarakat. Peran dan fungsi Puskesmas sangat

strategis dalam pembangunan kesehatan di Indonesia. Puskesmas berperan menyelenggarakan upaya kesehatan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap penduduk agar memperoleh derajat kesehatan yang optimal. (menteri kesehatan, 2006).

b. Tujuan dan Fungsi Puskesmas

Tujuan Puskesmas yaitu terselenggaranya pembangunan kesehatan di Puskesmas dengan tujuan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat diwilayah kerja Puskesmas serta meningkatkan kemauan hidup sehat dan meningkatkan kesadaran masyarakat agar Puskesmas dapat mewujudkan Indonesia Sehat dengan derajat kesehatan setinggi tingginya.

Fungsi Puskesmas yaitu :

- 1) Sebagai penggerak untuk pertumbuhan yang berfokus pada kesehatan
- 2) Sebagai fokus penguatan Wilayah local
- 3) Sebagai pusat pelayanan kesehatan esensial yang terkoordinasi dan dapat dikelola, yang terdiri dari pelayanan individu dan pelayanan kesehatan masyarakat (Irmawati, 2017)

c. Klasifikasi Puskesmas

Manurut (Dr. dr. Alexander Lucas Slamet Ryadi, 2016), Puskesmas di Indonesia di kategorikan menjadi lima kelompok berdasarkan kualitas yang dimilikinya :



1) Puskesmas Pembantu

Unit pelayanan kesehatan sederhana yang bertujuan untuk mendukung dan membantu Puskesmas dalam melaksanakan tugasnya di daerah terbatas.

2) Puskesmas Keliling

Unit pelayanan kesehatan memiliki kendaraan bermotor dan peralatan medis, serta peralatan khusus dan tim Puskesmas yang memberikan pelayanan kesehatan di pedesaan, melakukan investigasi epidemi, memberikan pelayanan rujukan pasien, dan melakukan pendidikan kesehatan audiovisual.

3) Bidan Desa

Bidan Desa merupakan bidan di daerah yang tidak memiliki pelayanan kesehatan, spesialis bersalin harus tetap berada di Desa dan melapor ke kepala Puskesmas. Wilayah kerja memiliki populasi 3.000 orang per kilometer persegi. Tanggung jawab utama bidan Desa adalah memberikan pelayanan dan mengumpulkan rekomendasi dari masyarakat.

4) Pondok Bersalin Desa (Polindes)

Polindes merupakan Upaya Kesehatan Sumber Daya Masyarakat (UKBM) yang dikembangkan melalui musyawarah yang matang dengan dukungan pemerintah atau masyarakat untuk memberikan pelayanan kesehatan ibu dan anak, beserta keluarga berencana

dan pelayanan kesehatan lainnya, berdasarkan kemampuan bidan.

#### 5) Pos Kesehatan Desa (Poskesdes)

Poskesdes adalah upaya kesehatan berbasis masyarakat (UKBM) yang membawa atau menawarkan pelayanan kesehatan esensial ke pedesaan (Dr.dr. Alexander Lucas Ryadi, 2016).

#### d. Jenis Ketenagaan

Adapun jenis tenaga kesehatan di Puskesmas paling sedikit terdiri dari: dokter atau dokter layanan primer, dokter gigi, perawat, bidan, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, ahli teknologi laboratorium medik, tenaga gizi, dan tenaga kefarmasian. Serta tenaga non kesehatan seperti ketatausahaan, administrasi keuangan, system informasi, dan kegiatan operasional lain di Puskesmas. Tenaga Kesehatan di Puskesmas harus bekerja sesuai dengan standar profesi, standar pelayanan, standar prosedur operasional, etika profesi, menghormati hak pasien, serta mengutamakan kepentingan dan keselamatan pasien dengan memperhatikan keselamatan dan kesehatan dirinya dalam bekerja. Serta memiliki surat izin praktik sesuai ketentuan peraturan perundang- undangan (Permenkes, 2014)

e. Prinsip Penyelenggaraan Puskesmas Menurut Permenkes (2014) :

- 1) Paradigma sehat
- 2) Pertanggungjawaban Wilayah
- 3) Kemandirian masyarakat
- 4) Pemerataan
- 5) Teknologi tepat guna
- 6) Keterpaduan dan kesinambungan

f. Program Pokok Puskesmas

Kegiatan pokok Puskesmas dilaksanakan sesuai kemampuan tenaga maupun fasilitasnya, karenanya kegiatan pokok di setiap Puskesmas dapat berbeda-beda. Namun demikian kegiatan pokok Puskesmas yang lazim dan seharusnya dilaksanakan adalah sebagai berikut (Herlambang, 2019) :

- 1) Kesejahteraan ibu dan anak (KIA)
- 2) Keluarga berencana
- 3) Usaha peningkatan gizi
- 4) Kesehatan lingkungan
- 5) Pemberantasan penyakit menular
- 6) Upaya pengobatan termasuk pelayanan darurat kecelakaan
- 7) Penyuluhan kesmas
- 8) Usaha kesehatan sekolah

- 9) Kesehatan olahraga
- 10) Perawatan kesehatan masyarakat
- 11) Kesehatan kerja
- 12) Usaha kesehatan gigi dan mulut
- 13) Usaha kesehatan jiwa
- 14) Kesehatan mata
- 15) Laboratorium
- 16) Pencatatan dan pelaporan SIK
- 17) Kesehatan lansia
- 18) Pembinaan pengobatan tradisional

## **B. Penelitian Terdahulu**

1. (Apridani et al., 2020) menurut penelitian ini yang berjudul Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) (P-Value  $0,001 < 0,05$ ), lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) (P-Value  $0,026 < 0,05$ ), dan motivasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) (P-Value  $0,000 < 0,05$ ).
2. (hadian widyatmojo, acep rohendi, 2023) menurut penelitian ini yang berjudul pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja tenaga kesehatan pada klinik demam rs primaya karawang. hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh positif antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja tenaga kesehatan secara parsial maupun

secara simultan.

3. (Abror, 2019) menurut penelitian ini yang berjudul pengaruh pengembangan karir, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai puskesmas rambah samo II. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas di Kecamatan rambah Samo II
4. Hasil Penelitian (Nur Azizah, Nelly Martini, 2022) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Karawang diperoleh nilai pengaruh kompetensi, motivasi dan beban kerja terhadap Kinerja Perawat sebesar 0,696 atau 69,6 %. Artinya bahwa kontribusi variabel kompetensi, motivasi dan beban kerja terhadap Kinerja Perawat sebesar 69,6 %, sedangkan sisanya sebesar 30,4 % dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) <  $\alpha$  (0,05) dan  $f_{hitung}$  (79,522) >  $f_{Tabel}$  (2,46) maka  $H_0$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Perawat RSUD KARAWANG. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Perawat RSUD KARAWANG. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Perawat RSUD KARAWANG. Kompetensi, motivasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan

positif terhadap Kinerja Perawat RSUD KARAWANG.

5. (Rosdyanti & Suwanto, 2020) Menurut penelitian ini pengaruh kompetensi, motivasi dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada upgd puskesmas purbolingo lampung timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh baik secara parsial maupun simultan pada kinerja karyawan. Melihat signifikansi yang diperoleh, variabel yang paling berpengaruh pada kinerja karyawan adalah variabel budaya organisasi.

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, dan Tahun	Judul peneliti	Variabel Penelitian	Hasil penelitian
1	Apridani, 2021	Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang	Indipenden : Kompetensi lingkungan kerja dan motivasi.  Dependen: Kinerja pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) (P-Value $0,001 < 0,05$ ), lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) (P-Value $0,026 < 0,05$ ), dan motivasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) (P-Value $0,000 < 0,05$ ).

No	Nama, dan Tahun	Judul peneliti	Variabel Penelitian	Hasil penelitian
2	Hadian widyatmojo, acep rohendi, 2023	pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja tenaga kesehatan pada klinik demam rs primaya karwang.	Independen: Kompetensi dan motivasi.  Dependen : Kinerja tenaga kesehatan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat adanya Pengaruh positif antara kompetensi dan motivasi terhadap Kinerja tenaga Kesehatan secara parsial maupun secara simultan.
3	Abror, 2019	pengaruh pengembangan karir, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai puskesmas rambah samo II.	Independen : Pengembangan karir dan kompetensi .  Dependen : Kinerja pegawai.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dari hasil pengujian dapat disimpulkan Bahwa variabel pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas di Kecamatan rambah Samo II.

No	Nama, dan Tahun	Judul peneliti	Variabel Penelitian	Hasil penelitian
4	Nur Azizah, Nelly Martini, 2022	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Karawang.	<p>Independen: Kompetensi, motivasi dan beban kerja.</p> <p>Dependen : Kinerja perawat.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai pengaruh kompetensi, motivasi dan beban kerja terhadap Kinerja Perawat sebesar 0,696 atau 69,6 %. Artinya bahwa kontribusi variabel kompetensi, motivasi dan beban kerja terhadap Kinerja Perawat sebesar 69,6%, sedangkan sisanya sebesar 30,4 % dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p> <p>Dan berdasarkan hasil Uji hipotesis menunjukan bahwa nilai sig. (0,000) &lt; <math>\alpha</math> (0,05) dan <math>f_{hitung}</math> (79,522) &gt; <math>f_{Tabel}</math> (2,46) maka <math>H_0</math> ditolak</p>



No	Nama, dan Tahun	Judul peneliti	Variabel Penelitian	Hasil penelitian
5	Titin Rosdyanti, Suwanto 2020	pengaruh kompetensi, motivasi dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada upkd puskesmas purbolinggo lampung timur.	Independent : Kompetensi, motivasi dan budaya perusahaan.  Dependen : Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh baik secara parsial maupun simultan pada kinerja karyawan. Melihat signifikansi yang diperoleh, variabel yang paling berpengaruh pada kinerja karyawan adalah variabel budaya organisasi.

### C. Kerangka Konseptual Penelitian

- a. Hubungan kompetensi terhadap kinerja petugas kesehatan.

Menurut Wibowo (2007) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi pegawai yang memadai berarti akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu maupun target yang

telah ditetapkan dalam program kerja

Sriwidodo dan Haryanto (2010) mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Qamariah dan Fadli (2011) juga memperoleh hasil penelitian bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

Menurut Spencer (dalam moeheriono 2010) menyatakan bahwa hubungan antara kompetensi dengan kinerja sangat erat sekali hal ini tampak pada hubungan dari keduanya, yaitu hubungan sebab akibat. Oleh karena itu, menurut spencer, hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan mereka (karyawan) apabila ingin meningkatkan kinerjanya, seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right menon the right job*). Kemudian ia juga menambahkan bahwa kompetensi mempunyai hubungan sebab akibat (*causally related*) jika dikaitkan dengan kinerja seorang karyawan serta kompetensi yang terdiri atas: motif (*morive*), sifat (*trait*), konsep diri (*self concept*) dan keterampilan (*skill*). serta pengetahuan (*knowledge*), yang diharapkan dapat memprediksikan perilaku seseorang sehingga pada akhirnya dapat memprediksi kinerja orang tersebut. Kompetensi

selalu mengandung maksud dan tujuan tertentu yang merupakan dorongan motif atau sifat yang menyebabkan suatu tindakan seseorang untuk memperoleh suatu hasil.

b. Hubungan motivasi terhadap kinerja petugas kesehatan,

Hakim (2006) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Menurut Gibson (dalam Warsito, 2008:99), kinerja individual dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Faktor motivasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Sedangkan, faktor kemampuan individual dan lingkungan kerja memiliki hubungan tidak langsung dengan kinerja. Kedua faktor tersebut keberadaannya akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu kedudukan dan hubungan tersebut, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual karyawan dimulai dari peningkatan motivasi kerja.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktifitas dan motivasi yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan dengan kencang. Dengan lajunya roda tersebut, akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan dengan baik jika karyawannya bekerja tidak produktif. Artinya, karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja, dan memiliki moril yang rendah.

KOMPETENSI

KINERJA  
PETUGAS  
KESEHATAN

(Y)

MOTIVASI

Gambar 1 Kerangka konseptual

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka konseptual maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kesehatan di UPTD Puskesmas Manipi kecamatan sinjai barat kabupaten sinjai.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kesehatan di UPTD Puskesmas Manipi kecamatan sinjai barat kabupaten sinjai