

The Effect of Work Ability and Work Motivation on the Performance of Health Workers at the Sikumana Public Health Center in 2023

Lidya S. Pattipeilohy¹, Dominirsep O. Dodo², Yoseph Kenjam³

¹*Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, FKM Universitas Nusa Cendana;*

²*Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, FKM Universitas Nusa Cendana*

³*Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, FKM Universitas Nusa Cendana*

*Korespondensi: lidyapattipeilohy04@gmail.com

ABSTRACT

Sikumana Community Health Center still faces high maternal and infant mortality rates and has not yet achieved the Minimum Service Standards (MSS). This condition reflects the suboptimal implementation of health program management, which is influenced by limited funding, inadequate facilities, and suboptimal performance of health workers. Health workers are required to possess sufficient knowledge, skills, and high work motivation to support the achievement of organizational goals. This study aimed to analyze the effect of work ability and work motivation on the performance of health workers at the Sikumana Public Health Center. The study employed a quantitative method with a cross-sectional approach. The research sample consisted of 89 respondents selected from a total population of 113 employees using the Slovin formula. Data collection techniques included questionnaires, interviews, and documentation. Data analysis was conducted using IBM SPSS Statistics version 25.0 through multiple linear regression analysis and descriptive analysis. The results showed that work ability had a significant effect on performance ($p=0.000<0.05$; $t_{\text{count}}=6.636>t_{\text{table}}=1.98761$), and work motivation also had a significant effect on performance ($p=0.000<0.05$; $t_{\text{count}}=4.948>t_{\text{table}}=1.98761$). Simultaneously, the F-test indicated that work ability and work motivation jointly had a significant effect on performance ($F_{\text{count}}=98.404>F_{\text{table}}=3.10$). The adjusted R-square value of 0.696 indicates that 69.6% of the variation in health workers' performance can be explained by work ability and work motivation, with a standard error of estimation of 2.228, while the remaining 30.4% is influenced by other factors not examined in this study. Therefore, improving the work ability and motivation of health workers needs to be supported by adequate facilities and infrastructure to achieve optimal performance.

Keywords: work ability, work motivation, performance.

ABSTRAK

Puskesmas Sikumana masih menghadapi tingginya angka kematian ibu dan bayi serta belum optimalnya pencapaian Standar Pelayanan Minimal (SPM). Hal ini mencerminkan belum optimalnya pelaksanaan manajemen program kesehatan yang dipengaruhi oleh keterbatasan pendanaan, fasilitas, serta kinerja tenaga kesehatan yang belum maksimal. Tenaga kesehatan dituntut memiliki pengetahuan, kemampuan, dan motivasi kerja yang tinggi guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Sikumana. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Sampel penelitian berjumlah 89 responden dari total populasi 113 pegawai yang ditentukan menggunakan metode Slovin. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan *IBM SPSS Statistics versi 25.0* dengan analisis regresi linier berganda dan analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($p=0,000<0,05$; $t_{\text{hitung}}=6,636>t_{\text{tabel}}=1,98761$), demikian pula motivasi kerja yang juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($p=0,000<0,05$; $t_{\text{hitung}}=4,948>t_{\text{tabel}}=1,98761$). Uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($F_{\text{hitung}}=98,404>F_{\text{tabel}}=3,10$). Nilai *adjusted R square* sebesar 0,696 menunjukkan bahwa 69,6% variabel kinerja tenaga kesehatan dapat dijelaskan oleh kemampuan dan motivasi kerja, dengan kesalahan baku estimasi sebesar 2,228, sedangkan 30,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Oleh karena itu, peningkatan kemampuan dan motivasi kerja tenaga kesehatan perlu didukung oleh ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai guna mencapai kinerja yang optimal.

Kata Kunci: kemampuan kerja, motivasi kerja, kinerja.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Derajat kesehatan merupakan ukuran keberhasilan program yang dicapai melalui berbagai upaya yang berkelanjutan, terpadu, dan komprehensif dalam rangka pelaksanaan kebijakan pembangunan bidang kesehatan serta merupakan salah satu ukuran untuk melihat kesejahteraan dan kualitas SDM pada kawasan tertentu. Peningkatan usia harapan hidup, penurunan angka kematian dan kecacatan, serta peningkatan status gizi masyarakat merupakan indikator dari derajat kesehatan yang baik. Indikator derajat kesehatan di suatu wilayah yakni “Angka Kematian Ibu” (AKI) dan “Angka Kematian Bayi” (AKB), yang memperlihatkan kualitas dan kapasitas pelayanan kesehatan, khususnya kinerja tenaga kesehatan dalam Upaya Kesehatan Masyarakat Esensial (UKME) di Puskesmas.

Dalam konteks Angka Kelahiran Kasar (*Crude Birth Rate/CBR*) di kawasan Asia Tenggara, Indonesia termasuk dalam kelompok negara dengan tingkat CBR sedang. Pada tahun 2023, CBR Indonesia tercatat sebesar 15,94 kelahiran per 1.000 penduduk.¹ Pada tahun 2019, penyebab utama kematian ibu yakni gangguan pada sistem peredaran darah (4,94%), hipertensi (23%), dan perdarahan (28,29%). Berat badan lahir rendah (34,5%) dan asfiksia (27,8%) adalah penyebab utama kematian bayi baru lahir pada tahun 2021.² Pada tahun 2021, AKI di Provinsi NTT menduduki peringkat 11 tertinggi dari 34 provinsi di Indonesia, dengan jumlah kasus mencapai 181 jiwa. Pada Kota Kupang tercatat sebanyak 8 kasus kematian ibu. Cakupan layanan kesehatan bagi ibu hamil menunjukkan angka 79% untuk kunjungan pertama (K1) dan 85% untuk kunjungan keempat (K4). Ditahun yang sama, AKB di Provinsi NTT berada di posisi ke-6 tertinggi secara nasional, dengan total 1.074 kasus kematian. Di Kota Kupang, terdapat 22 kasus kematian bayi. Kota Kupang memiliki cakupan layanan kesehatan bayi sebesar 89% dan cakupan layanan kesehatan balita sebesar 56%.³

Dari 11 Puskesmas di Kota Kupang, terdapat tiga puskesmas yang terakreditasi utama, Puskesmas Sikumana merupakan salah satu puskesmas terakreditasi utama.⁴ Pada tahun 2021, Puskesmas Sikumana belum memenuhi 8 dari 12 Standar Pelayanan Minimal (SPM). Cakupan yang belum tercapai meliputi pelayanan ibu hamil K4 (80,7%), ibu bersalin KF3 (92,5%), bayi baru lahir (92%), balita (71,9%), pendidikan dasar (77%), produktif (3,9%), lanjut usia (15,8%), dan penderita hipertensi (3,82%). Selain itu, tercatat tujuh kasus kelahiran mati dari total 1.143 kelahiran dan termasuk angka tertinggi di antara 11 puskesmas di Kota Kupang. Puskesmas ini juga mencatat masing-masing satu kasus kematian ibu dan kematian bayi.⁵

Upaya untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang optimal memerlukan pelayanan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan efektif. Oleh karena itu, kinerja optimal dari penyelenggara layanan kesehatan menjadi suatu keharusan. Keberhasilan dalam merealisasikan tujuan pelayanan kesehatan sangat bergantung pada kinerja tenaga kesehatan. Sumber daya manusia dalam organisasi kesehatan yang memiliki kemampuan dan motivasi kerja yang tinggi akan dapat menjalankan tugasnya secara efektif, untuk dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi dibidang kesehatan.⁶

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari interaksi antara tingkat kemampuan individu dan motivasi yang dimilikinya. Perbedaan karakteristik dan tingkat kemampuan pegawai menunjukkan bahwa peningkatan kinerja dapat tercapai apabila terdapat kesesuaian antara motivasi kerja yang tinggi dan kemampuan yang dimiliki, sehingga pegawai mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.⁷

Dari temuan Hambawe, Santi Nururly, Muttaqillah (2021) di Puskesmas Dasan Tapen, Kabupaten Lombok Barat, menjelaskan variabel kemampuan dan motivasi kerja berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai pada Puskesmas Dasan Tapen.⁸ Dalam penelitian yang dilakukan oleh Urmila Handayani, Ahmad Zacky Anwari, Asrinawaty (2020) di RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin memperlihatkan ada pengaruhnya kemampuan pada kinerja pelayanan sedangkan untuk motivasi kerja tidak ada pengaruhnya pada kinerja pelayanan di ruang rawat inap RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin.⁹

Demikian juga penelitiannya Heny Nurmayunita (2015) di RSUD Dr. Wahidin Sudiro Husodo Kota Mojokerto memperlihatkan pada analisa parsial hanya faktor motivasi yang berdampak signifikan pada kinerja perawat, kemampuan sementara memperlihatkan tidak ada pengaruhnya pada kinerja perawat.¹⁰ Dalam penelitian yang dilakukan oleh Abdul Hakim (2020) di Puskesmas Rantau, Kecamatan Rantau, Kabupaten Aceh Tamiang mengatakan kemampuan kerja memang ada pengaruh positif pada kinerja akan tetapi tidak terlalu signifikan.¹¹

Dari latar belakang dan penelitian terdahulu, penulis mempunyai ketertarikan guna mengkaji dengan judulnya “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Sikumana Tahun 2023”.

METODE

Jenis penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Penelitian dilakukan di Puskesmas Sikumana pada bulan Januari hingga Mei 2023. Populasi pada penelitian ini mencakup seluruh tenaga kesehatan di Puskesmas Sikumana sebanyak 113 pegawai. Sampel pada penelitian ini sebanyak 89 pegawai yang dipilih melalui teknik *Simple Random Sampling* yaitu dari unit atau bagian tertentu.¹² Data dikumpulkan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner sebagai instrumen utama, yang bersifat non-tes. Pengolahan data dengan aplikasi *IBM SPSS statistics 25.0*. Data yang telah dianalisis kemudian diinterpretasikan dan disajikan dalam bentuk tabel serta uraian naratif. Penelitian ini telah mendapat kelayakan etik dari Komisi Etik Penelitian Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Nusa Cendana dengan nomor: 2023053-KEPK.

HASIL

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji kinerja pegawai ditinjau dari motivasi kerja dan kemampuan yang dimiliki. Adapun hasil penelitian disajikan pada bagian berikut.

1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden dari Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Usia, dan Lama Kerja Pegawai di Puskesmas Sikumana Tahun 2023

Karakteristik	Frekuensi (n=88)	Proporsi (%)
Jenis Kelamin		
Pria	9	10,1
Perempuan	80	89,9
Tingkat Pendidikan		
DIII	59	66,3
DIV	8	9,0
S1	13	14,6
S2	4	4,5
Profesi	5	5,6
Usia		
21-30 tahun	30	33,7
31-40	32	36,0
41-50	15	16,9
51-60	12	13,5
Lama Kerja		
1-10 tahun	45	50,6
11-20	24	27,0
21-30	15	16,9
31-40	5	5,6

Berdasarkan data, tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas Sikumana mayoritas berjenis kelamin perempuan. Hal ini disebabkan oleh dominasi tenaga perempuan pada profesi perawat dan

bidan. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan DIII dengan persentase sebesar 66,3%, sedangkan responden dengan tingkat pendidikan S2 merupakan yang paling sedikit, yaitu sebesar 4,5%. Hal ini sejalan dengan kebijakan perekrutan pegawai dan tenaga kesehatan oleh Dinas Kesehatan yang menetapkan tingkat pendidikan minimal DIII kesehatan. Berdasarkan karakteristik usia, persentase responden terbesar berada pada kelompok usia 31–40 tahun, yaitu sebesar 36,0%, sedangkan persentase terkecil terdapat pada kelompok usia 51–60 tahun sebesar 13,5%. Rentang usia 31–40 tahun merupakan usia produktif yang relatif matang, memiliki kedewasaan dalam bertindak, serta kemampuan bersosialisasi yang baik, sehingga mendukung terbentuknya jejaring kerja yang efektif dan berkontribusi positif terhadap kinerja di Puskesmas. Menurut Robbins dan Judge (2017), kematangan usia dan pengalaman kerja dapat memengaruhi perilaku individu dalam organisasi, termasuk kemampuan berinteraksi, bekerja sama, dan berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang optimal.⁷ Selanjutnya, berdasarkan lama bekerja, persentase responden terbesar berada pada kelompok masa kerja 1–10 tahun dengan persentase sebesar 50,6%, sedangkan persentase terkecil terdapat pada kelompok masa kerja 31–40 tahun sebesar 5,6%. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai dan tenaga kesehatan di Puskesmas Sikumana memiliki tingkat perputaran pegawai (turnover) yang relatif tinggi.

1. Analisis Deskriptif

Dalam pengujian ini dilakukan untuk melihat nilai mean, median, modus, standar deviasi, varians, *maximum*, dan minimum dari setiap variabel. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Analisis Deskriptif di Puskesmas Sikumana Tahun 2023

Statistik Deskriptif	Variabel		
	Kemampuan Kerja (X_1)	Motivasi Kerja (X_2)	Kinerja Tenaga Kesehatan (Y)
Nilai Rata-Rata(Mean)	44,74	41,71	42,60
Nilai Tengah(Median)	45,00	41,00	41,00
Modus	40	40	40
Simpangan Baku(Standar Deviasi)	3,907	4,071	3,994
Varians	15,262	16,573	15,948
Minimum	37	26	32
<i>Maximum</i>	50	50	50

Rata-ratanya skor kemampuan kerja yakni 44,74 dengan nilai minimum 37, nilai *maximum* 50, dan nilai simpangan baku 3,097. Rata-ratanya skor motivasi kerja yakni 41,71 dengan nilai minimum 26, nilai *maximum* 50, dan nilai simpangan baku 4,071. Rata-rata skor kinerja sebesar 42,60 dengan nilai minimum 32, nilai *maximum* 50, dan nilai simpangan baku 3,994.

2. Uji Klasik

1) Uji Normalitas

Uji statistik non-parametrik disebut uji Kolmogorov-Smirnov(K-S) bisa dipakai untuk melihat dan menentukan normalitas distribusi data. Hasil pengujiannya yakni:

Tabel 3. Hasil Pengujian Normalitas di Puskesmas Sikumana Tahun 2023

1-Sample K-S Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		89
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2, 20220658
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,081
	<i>Positive</i>	,081

<i>Negative</i>	-,080
<i>Test Statistic</i>	,081
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	,200 ^{c,d}

a. Test is Normal.

b. Calculated from data.

Melihat hal tersebut bisa dikatakan nilai probabilitasnya 0,200 lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), ini bisa dikatakan datanya terdistribusi normal. Maka model regresi mempunyai kelayakan dipakai dalam memprediksi kinerja tenaga kesehatan berdasarkan masukan variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja

2) Uji Multikolonieritas

Baiknya model regresi seharusnya tidak mengandung korelasi antara variabel independent, oleh karena itu uji multikolonieritas dipakai untuk memeriksanya. Terdapat pengujiannya yakni:

Tabel 4. Hasil Pengujian Analisis Regresi Berganda, Uji t, dan uji Multikolonieritas di Puskesmas Sikumana Tahun 2023

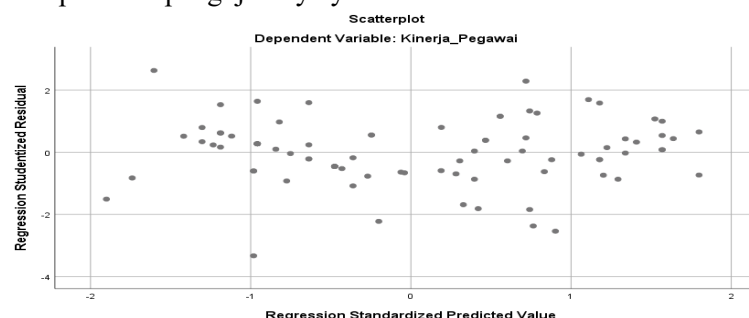
Model	<i>Coefficients^a</i>					<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	2,660	2,861		,930	,355		
Kemampuan Kerja	,535	,081	,524	6,636	,000	,568	1,762
Motivasi Kerja	,383	,077	,391	4,948	,000	0,568	1,762

a. Dependent Variable Kinerja_tenaga_kesehatan

Dari hasil uji, didapat nilainya *tolerance* kedua variabel sama besarnya 0,568 (56,8%). Oleh karena itu, tidak ada nilainya *tolerance* untuk variabel bebas yang $< 10\%$. Besaran VIF sama yaitu masing-masing 1,762. Karena tidak ada variabel bebas dalam model regresi yang memiliki nilainya *tolerance* > 0.10 ($0.568 > 0.10$) dan $VIF < 10$ ($1.762 < 10$), maka bisa dinyatakan tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Ketidaksamaan varians residual suatu model regresi antar pengamatan, diuji dan ditentukan dengan menggunakan uji heteroskedastisitas. Cara sederhana mendeteksi heteroskedastisitas dengan melihatnya grafik *scatter plot* antara nilai residualnya (SRESID) dengan nilai estimasi variabel dependen (ZPRED). Terdapat hasil pengujiannya yakni:



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas di Puskesmas Sikumana Tahun 2023

Dari hasil uji heteroskedastisitas memperlihatkan penyebaran titiknya acak. Tidak membuat sebuah pola tertentu, serta penyebarannya dibawah maupun diatas 0 dan Y. Ini bisa dikatakan tidak mengalami heterokedastisitas pada model regresinya, hingga ini bisa dikatakan mempunyai kelayakan dalam memprediksi tenaga kesehatan dari pengaruhnya kemampuan kerja dan motivasi kerja.

4) Uji Autokorelasi

Tujuannya mencari korelasi antara kesalahan pengganggu model regresi linier dari periode t-1 sebelumnya. Bila terjadi korelasi, maka permasalahan ini disebut sebagai masalah autokorelasi. Dalam riset ini dipakai uji Durbin Watson (DW) untuk mencari autokorelasi. Terdapat hasil dari pengujiannya yakni:

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi dan Uji Autokorelasi di Puskesmas Sikumana Tahun 2023

<i>Model Summary^b</i>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,834 ^a	,696	,689	2,228	2,036

a. *Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja(X₂), Kemampuan_Kerja(X₁)*

b. *Dependent Variable: Kinerja_tenaga_kesehatan(Y)*

Pada hasil uji autokorelasi dapat diketahui nilai DW yakni 2,036 yang akan dibanding nilai pada tabel dengan tingkat sig 5%. Total sampel (n) 89 serta jumlahnya variabel independent (k) yakni 2. Maka dari tabel DW didapat nilainya dU = 1,7013, dan nilainya dL = 1,6095. Dengan demikian nilainya $dU < dw < 4 - dU$ atau $1,7013 < 2,036 < 2,2987$ maka bisa dikatakan tidak mengalami autokorelasi.

3. Uji t (Uji Parsial) Hipotesis 1 dan 2

1) Pengaruh Variabel Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan (H₁)

Variabel kemampuan kerja (X₁) memiliki pengaruh positif signifikan pada kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Sikumana. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi kemampuan kerja (X₁) $0,000 < 0,05$, dan nilai $t_{hitung} = t(\alpha/2; n-k) = t(0,05/2; 89-2) = (0,025; 87) = 1,98761$. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6,636 > 1,98761$), menunjukkan H₀ ditolak dan H₁ diterima. Dengan demikian, hipotesis yang menjelaskan kemampuan kerja berdampak signifikan positif pada kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Sikumana diterima. Artinya, pengelolaan kemampuan kerja yang lebih baik akan berkontribusi pada peningkatan kinerja tenaga kesehatan.

2) Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan (H₂)

Variabel dari motivasi kerja (X₂) menunjukkan pengaruhnya secara positif signifikan pada kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Sikumana. Ini diperlihatkan dari signifikansinya motivasi kerja (X₂) $0,000 < 0,05$, dan nilainya $t_{hitung} = t(\alpha/2; n-k) = t(0,05/2; 89-2) = (0,025; 87) = 1,98761$. Artinya nilai dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,948 > 1,98761$), menunjukkan H₀ ditolak dan H₂ diterima. Maka temuan hipotesa yakni motivasi kerja ada pengaruhnya secara positif signifikan pada kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Sikumana diterima. Hal ini bisa dinyatakan, bila pengelolaan motivasi kerja dilaksanakan optimal akan ada peningkatan kinerja tenaga kesehatan.

4. Uji F (Uji Simultan) Hipotesis 3

Uji F, sering disebut juga sebagai uji simultan, uji model, atau uji anova, adalah uji yang dipakai guna memastikan suatu model regresi signifikan atau tidak, atau guna menentukan bagaimana pengaruhnya variabel bebas pada variabel terkait secara bersamaan. Terdapat temuan pengujiannya yakni:

Tabel 6. Hasil Pengujian F (Uji Simultan) di Puskesmas Sikumana Tahun 2023

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	976,663	2	488,332	98,404	,000 ^b
	Residual	426,775	86	4,962		
	Total	1403,438	88			

a. *Dependent Variable: Kinerja_tenaga_kesehatan(Y)*

b. *Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja(X₂), Kemampuan_Kerja(X₁)*

Melihat hasil perhitungannya memakai IBM SPSS Statistic 25,0 (Tabel ANOVA) didapat $F_{hitung} = 96,702$ dan $F_{tabel} = F(k; n-k)$, $F(2; 89-2)$, $F_{tabel} = (2; 87) = 3,10$ dengan tingkatan signifikan (p) besarnya 0.000 dan $\alpha = 0.05$. Karena nilai $F_{hitung} = 98,404 > F_{tabel} = 3,10$ maka H₀ ditolak dan H₃

diterima. Dengan demikian, disimpulkan kemampuan kerja dan motivasi kerja berdampak positif signifikan pada kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Sikumana. Hal ini menunjukkan bahwa bila kemampuan kerja dan motivasi kerja dikelola secara optimal, maka akan terjadi peningkatan dalam kinerja tenaga kesehatan.

5. Koefisien Determinasi

Dari hasil analisis koefisien determinasi, diperoleh nilai *adjusted R Square* yaitu 0,696 menunjukkan variabel independen mampu menjelaskan dependen 69,6%. Sementara itu, nilai kesalahan baku (*standard error of estimate*) tercatat sebesar 2,228. Adapun sisanya yaitu sebesar 30,4%, dipaparkan dari variabel lain yang tidak dikaji.

6. Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda diperlihatkan dalam tabel 4 berlandaskan analisa dengan *IBM SPSS Statistic 25,0* didapat hasil persamaannya yakni:

$$Y = 2,660 + 0,535X_1 + 0,383X_2 + e$$

Dengan Keterangan:

Y = Kinerja Tenaga Kesehatan

X₁ = Kemampuan Kerja

X₂ = Motivasi Kerja

e = Error

Analisa regresi dipakai guna membuat simpulan besaran kontribusinya variabel independen yakni Kemampuan kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) pada Kinerja Tenaga Kesehatan (Y) interpretasinya data persamaan tersebut yakni:

1. Berlandaskan uji regresi didapat nilai konstantanya yakni 2,660. Ini berarti bahwa bila variabel kemampuan kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) diasumsikan nol (0), maka besaran kinerja tenaga kesehatan ialah 2,660 satuan, nilai konstanta yang bersifat positif, menunjukkan kemampuan kerja dan motivasi kerja memberi pengaruh positif pada kinerja tenaga kesehatan.
2. Nilai koefisien regresi variabel kemampuan kerja yakni 0,535. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan dari kemampuan kerja (X₁) satu satuan akan memberi peningkatan pada kinerja tenaga kesehatan (Y) pada Puskesmas Sikumana sebesar 0,535 dengan asumsi motivasi kerja (X₂) tidak mengalami perubahan (konstan). Hal ini memperlihatkan kemampuan kerja (X₁) mempunyai kontribusi positif bagi kinerja tenaga kesehatan, maka makin baik kemampuan kerja pada Puskesmas Sikumana, makin baik pula tingkatan kinerja tenaga kesehatan.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X₂) yakni 0,383. Ini bisa dikatakan bahwa setiap peningkatan dari motivasi kerja (X₂) sebesar satu satuan akan menyebabkan peningkatan kinerja tenaga kesehatan (Y) pada Puskesmas Sikumana sebesar 0,383 dengan asumsi kemampuan kerja (X₁) tidak ada perubahan (konstan). Hal ini memperlihatkan bahwa motivasi kerja (X₂) mempunyai kontribusi positif bagi kinerja tenaga kesehatan (Y). Oleh karena itu, makin tinggi motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Sikumana, maka makin baik pula kinerja yang ditunjukkan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Sikumana

Bagi sebuah lembaga atau organisasi, kemampuan kerja pegawai merupakan faktor penting. Kemampuan kerja diperlukan karena kemampuan pegawai dapat membantu organisasi mencapai tujuannya. Pada umumnya bila kemampuan pegawai makin rendah maka kinerja pegawai akan makin buruk.

Hasil temuan memperlihatkan ada permasalahan yang harus diperhatikan karena terkait kemampuan kerja pada kinerja. Penyebabnya dikarenakan tenaga kesehatan kurang optimis dengan pengalaman yang dimiliki sehingga tidak dapat menyelesaikan masalah yang muncul, mengakibatkan tenaga kesehatan menunggu perintah dari atasan dan tidak berinisiatif sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tenaga kesehatan mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga kurang menyelesaikan pekerjaan yang mengakibatkan tidak tercapainya pemenuhan beban kerja yang ditetapkan pimpinan

Hasil penelitian yang telah dilaksanakan mengindikasikan bahwa pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji t) didapat kemampuan kerja (X_1) ada pengaruhnya secara positif signifikan pada kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Sikumana. Ini diperlihatkan dari signifikansinya kemampuan kerja (X_1) $0,000 < 0,05$, dan nilai dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,636 > 1,98761$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang mengarah pada interpretasi bahwa kemampuan kerja berdampak pada kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Sikumana. Bila pengelolaan kemampuan kerja dilakukan dengan optimal, maka akan ada peningkatan kinerja tenaga kesehatan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Ernawati dan Muhammad Badar (2022) mengatakan ada pengaruhnya antara kemampuan kerja pada kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bima, Nusa Tenggara Barat.¹³

Menurut Robbins (2017), kapasitas untuk melakukan berbagai tugas yang terkait dengan pekerjaan seseorang dikenal sebagai kemampuan. Setiap orang memiliki pemahaman yang berbeda tentang cara mengembangkan kemampuan mereka. Ketika seseorang memiliki kemampuan kerja yang tinggi maka orang tersebut sanggup untuk mengerjakan sesuatu atau melakukan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan kemampuan sehingga kinerja yang dihasilkan baik. Oleh karena itu, salah satu elemen yang menentukan kinerja pegawai ialah kemampuan kerja.

Kebijakan yang dapat diambil untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai di Puskesmas Sikumana yaitu pihak Dinas Kesehatan membuat program pelatihan secara rutin dan teratur tiap tahunnya bagi pegawai baru terkhususnya tenaga kesehatan, agar mereka memiliki pengalaman dan kemampuan yang baik dalam memberi pelayanan, mengerjakan tugas dan pekerjaan, serta menggunakan alat/mesin. Puskesmas Sikumana juga harus memperhatikan kemampuan dari pegawai yang ada dan mengikutsertakan pegawai khususnya tenaga kesehatan dalam kegiatan pelatihan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja pada Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Sikumana

Kinerja pegawai terkait erat dengan motivasi kerja. Tingkat motivasi pegawai di tempat kerja dapat meningkatkan atau memperburuk kinerja mereka. Peningkatan motivasi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dari orang, tim, dan organisasi.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja masih perlu mendapat perhatian. Hal ini disebabkan oleh kondisi peralatan kerja yang kurang memadai atau kurang layak pakai dan terbatasnya kelengkapan peralatan, sehingga tenaga kesehatan tidak dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan. Selain itu, tenaga kesehatan merasa bahwa puskesmas tidak memberi kesempatan yang cukup untuk berkreasi dalam melaksanakan tugas, yang berdampak pada pencapaian target kerja yang ditetapkan.

Melihat dari penelitian yang telah dilaksanakan bisa dikatakan hasil pengujian hipotesa memakai uji parsial (uji t) didapat motivasi kerja (X_2) ada pengaruh positif signifikan pada kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Sikumana. Ini diperlihatkan dari signifikansinya motivasi kerja (X_2) $0,000 < 0,05$, dan nilai dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,948 > 1,98761$). Hal ini ditolaknya H_0 dan diterimanya H_2 , yakni ada pengaruhnya motivasi kerja pada kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Sikumana diterima. Bila motivasi kerja dikelola dengan lebih baik, maka kinerja tenaga kesehatan akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian dari Adya Hermawati, dkk (2022) yakni motivasi ada pengaruhnya pada kinerja, hal ini makin tinggi tingkatan motivasi kerja perawat maka tingkatan kinerja perawat akan makin meningkat, lalu sebaliknya makin rendah motivasi kerja perawat maka tingkatan kinerja perawat makin menurun.¹⁴ Temuan memperlihatkan ada pengaruhnya positif signifikan antara motivasi dan kinerja pegawai.

Menurut Robbins (2017), motivasi adalah proses yang mengarah pada upaya terus-menerus (persistensi), arah (*direction*), dan intensitas (*intensity*) seseorang dalam mengejar tujuannya. Pegawai yang termotivasi akan mendorong diri mereka sendiri untuk melakukan tugas mereka dengan cara yang bertanggung jawab. Seseorang yang termotivasi akan bertahan dengan pekerjaannya cukup lama untuk mencapai tujuan. Seorang pegawai yang bermotivasi tinggi akan bekerja secara efektif bila mereka senang dengan posisinya, memberi hasil kerja yang baik, dan memiliki kemauan yang kuat untuk berhasil. Hal ini sejalan dengan Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa motivasi memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan perilaku individu dalam organisasi, sehingga berdampak pada efektivitas dan kinerja kerja.⁷

Kebijakan yang dapat diambil untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Sikumana yaitu sebaiknya pemerintah dapat memperhatikan dan memberi kelengkapan sarana prasarana dan alat yang menunjang kegiatan ataupun menunjang kinerja pegawai atau tenaga kesehatan di Puskesmas seperti kelengkapan alat administrasi terutama dalam kelengkapan obat dan alat pemeriksaan.

3. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja pada Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Sikumana

Ada korelasi signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Oleh karena itu, setiap perubahan kecil, seperti naik atau turunnya kemampuan atau motivasi pekerja, akan berdampak pada naik atau turunnya kinerja mereka.

Hasil penelitian memperlihatkan ada permasalahan yang harus diperhatikan karena berkaitan dengan kemampuan kerja dan motivasi kerja pada kinerja. Hal ini disebabkan karena tenaga kesehatan kurang menguasai dalam menggunakan alat atau mesin dengan baik dikarenakan peralatan kerja yang disediakan dalam kondisi kurang layak pakai sehingga tenaga kesehatan kurang memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan. Beberapa tenaga kesehatan profesional kurang memiliki rasa kepuasan diri, oleh karena itu mereka kurang memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugas dan menunggu instruksi dari atasan. Mereka juga tidak dapat berkolaborasi dengan rekan kerja dan atasan, serta tertutup pada kritik atau saran dari atasan atau rekan kerja.

Melihat dari hasil penelitian ini yaitu hasil pengujian hipotesa yang menggunakan uji simultan (uji F) dengan tingkatan signifikan (p) besarnya 0.000 dan $\alpha = 0.05$, didapat $F_{hitung} = 98,404 > F_{tabel} = 3,10$. Artinya, H_0 ditolak dan H_3 diterima, yakni ada pengaruhnya kemampuan kerja dan motivasi kerja pada kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Sikumana. Bila kemampuan kerja dan motivasi kerja pengelolaan dilaksanakan optimal maka akan ada peningkatan kinerja tenaga kesehatan.

Temuan penelitian menunjukkan adanya kesesuaian dengan penelitian yang dilaksanakan Hambawe, Santi Nururly, Muttaqillah (2021), menjelaskan kemampuan dan motivasi kerja berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai pada Puskesmas Dasan Tapan. Artinya, bila setiap pegawai mempunyai kemampuan kerja yang tinggi maka kinerja pegawai akan makin tinggi juga serta makin tinggi motivasi yang dimilikinya setiap pegawai maka kinerja pegawai makin tinggi.

Temuan ini bertentangan dengan Urmila Handayani, dkk (2020), yakni kemampuan kerja ada pengaruhnya pada kinerja dan motivasi tidak ada pengaruhnya pada kinerja. *Proportional stratified random sampling* yakni pengambilan sampel yang membagi populasi secara proporsional dan acak ke dalam subpopulasi atau strata. Metodologi ini bisa dipakai bila populasi tidak proporsional dan homogen. Analisis regresi logistik, yaitu suatu metode regresi yang diterapkan ketika variabel dependen berbentuk variabel dummy (variabel dikotomis, yakni variabel yang hanya memiliki dua kemungkinan nilai, yang umumnya direpresentasikan dengan angka 0 dan 1). Dua uji prasyarat/kualitas data dengan uji regresi logistik adalah uji Hosmer and Lemeshow untuk kelayakan model dan uji kecocokan model secara keseluruhan. Penelitian tersebut memakai teori Mangkunegara (2001).

Menurut Robbins (2017), motivasi bukan hanya tentang berusaha keras; motivasi juga menunjukkan bagaimana perasaan seseorang pada kemampuan mereka sendiri. Kinerja selanjutnya akan sangat baik bila keterampilan dan motivasi untuk tugas itu baik.

Kebijakan yang dapat diambil untuk meningkatkannya kemampuan kerja dan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Sikumana yaitu perlu adanya perbaikan pada manajemen data dan perencanaan yang ada di Puskesmas Sikumana, yang dimulai dari tahap pengumpulan data, pelaporan, hingga monitoring perubahan data, serta perencanaan anggaran untuk alat kesehatan maupun alat lainnya yang menunjang kinerja pegawai

Kepala Puskesmas mengatur kegiatan pada tanggal merah untuk kegiatan kebersamaan bersama para pegawai dengan begitu dapat merangkul pegawai yang kurang akrab dapat menjadi akrab dengan pegawai yang lain, hingga bisa berkolaborasi yang baik dan dapat saling mengerti/memahami antar sesama pegawai dalam menjalankan tugas.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Sikumana. Secara parsial, kedua variabel tersebut terbukti memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja, yang diperlihatkan melalui hasil uji statistik (uji t) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, kemampuan kerja dan motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja (uji F), menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut bekerja bersama-sama dalam menentukan kualitas kinerja tenaga kesehatan.

Model penelitian ini mampu menjelaskan 69,6% variasi kinerja, sementara 30,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, seperti kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja tenaga kesehatan memerlukan pengelolaan kemampuan kerja serta motivasi yang optimal.

Dengan demikian, peningkatan kapasitas tenaga kesehatan melalui pelatihan, dukungan fasilitas kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang memotivasi menjadi strategi penting untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan mendukung pencapaian Standar Pelayanan Minimal (SPM) di Puskesmas Sikumana.

DAFTAR PUSTAKA

1. World Bank. Crude birth rate (per 1,000 people) – Indonesia. World Development Indicators [Internet]. World Bank. 2023. Available from: <https://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.CBRT.IN?locations=ID>.
2. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2021 [Internet]. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia; 2021. Available from: <https://www.kemkes.go.id/downloads/resources/download/pusdatin/profil-kesehatan-indonesia/Profil-Kesehatan-2021.pdf>.
3. Dinas Kesehatan Provinsi Nusa Tenggara Timur. Profil Kesehatan Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2021. Kota Kupang: Dinas Kesehatan Provinsi Nusa Tenggara Timur; 2021.
4. Dinas Kesehatan Kota Kupang. Profil Kesehatan Kota Kupang Tahun 2020. Kota Kupang: Dinas Kesehatan Kota Kupang; 2020.
5. Dinas Kesehatan Kota Kupang. Profil Kesehatan Kota Kupang Tahun 2021. Kota Kupang: Dinas Kesehatan Kota Kupang; 2021.
6. Kementerian Kesehatan R. Permenkes No. 4 Tahun 2019 tentang Standar Teknis Pemenuhan Mutu Pelayanan Dasar Pada Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan [JDIH BPK RI] [Internet]. 2019 [cited 2022 Sep 29]. p. 1–139. Available from: <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/111713/permenkes-no-4-tahun-2019>.
7. Robbins SP, Judge TA. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat; 2017.
8. Hambawe, Nururly S, Muttaqillah. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Dasan Tapen Kabupaten Lombok Barat. Unram Management Review. 2021;1(1):1–9.
9. Handayani U, Anwari AZ, Asrinawaty. Pengaruh Kemampuan Perawat dan Motivasi Kerja Perawat Terhadap Kinerja Pelayanan Keperawatan Diruang Rawat Inap RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin Tahun 2020 [Internet]. Doctoral Dissertation: Universitas Islam Kalimantan MAB. Diploma Thesis, Universitas Islam Kalimantan MAB; 2020. Available from: http://eprints.uniska-bjm.ac.id/2750/1/URMILA_HANDAYANI_ARTIKEL.pdf.
10. Nurmayunita H. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat. Jurnal Kesehatan Hesti Wira Sakti [Internet]. 2015;3(3):18–23. Available from: <http://repository.poltekkes-soepraoen.ac.id/id/eprint/378>
11. Hakim A. Pengaruh Kemampuan, Fasilitas Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rantau Kecamatan Rantau Kabupaten Aceh Tamiang. Jurnal Universitas Islam Sumatera Tijarah [Internet]. 2020;2(20):31–37. Available from: <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/tjh/article/view/2743>
12. Firmansyah D, Dede. Teknik pengambilan sampel umum dalam metodologi penelitian: literature review. Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH) [Internet]. 2023. Available from: <https://journal.formosapublisher.org/index.php/jiph/article/download/937/743/2761>.

13. Ernawati, Badar M. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* [Internet]. 2020;16(2):19–31. Available from: <https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/7548/4787>
14. Hermawati A, Purbaningsih Y, Iwe L, Junaedi IWR, Wibowo TS. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Berbasis Implementasi Kompetensi dan Komunikasi Organisasi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (JESYA)*, [Internet]. 2022;5(2):2199–209. Available from: <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/815/454>