

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PETUGAS KESEHATAN DI PUSKESMAS LAMBUNU 2 KABUPATEN PARIGI MOUTONG

FACTORS RELATING TO THE PERFORMANCE OF HEALTH OFFICERS IN LAMBUNU 2 HEALTH CENTER, PARIGI MOUTONG DISTRICT

¹Marsita. S. DJ Matu , ²Sudirman, ³Herlina Yusuf,

^{1,2,3}AKK, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Palu
(ithamarsita@gmail.com)
(sudirman.aulia@gmail.com)
(herlina.yusuf16@gmail.com)

Alamat Korespondensi:

Marsita. S. DJ Matu
Ilmu Kesehatan Masyarakat
HP: +6823-9300-2972
Email: ithamarsita@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja dalam setiap organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi. Sumber daya merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu organisasi yang dapat menentukan tercapainya tujuan organisasi. Tujuan Penelitian adalah mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Lambunu 2 Kabupaten Parigi Moutong. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian analitik dengan menggunakan pendekatan *Cross Sectional Study* dimana data yang menyangkut data variabel independen dan variabel dependen akan dikumpulkan dalam waktu yang bersamaan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 44 orang petugas kesehatan yang bekerja di Wilayah Kerja Puskesmas Lambunu 2 (total populasi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara kemampuan dengan nilai $p = 0.007$ ($p < 0.05$), motivasi kerja dengan nilai $p = 0.016$ ($p < 0.05$), dan gaya kepemimpinan dengan nilai $p = 0.003$ ($p < 0.05$) dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Lambunu 2 Kabupaten Parigi Moutong. Diharapkan bagi pihak instansi terkait Puskesmas Lambunu 2 Kabupaten Parigi Moutong mampu meningkatkan kinerja petugas kesehatan agar pelayanan kesehatan masyarakat di Puskesmas lebih baik.

Kata Kunci: Kemampuan, motivasi, gaya kepemimpinan, kinerja

ABSTRACT

Performance in every organization is done by all human resources within the organization. Resources are one of the most important factors in an organization that can determine the achievement of organizational goals. The purpose of this research is to know factors related to health officer performance at Puskesmas Lambunu 2 Kabupaten Parigi Moutong. The type of this research is analytic research type using Cross Sectional Study approach where data concerning data of independent variable and dependent variable will be collected in the same time. The number of samples in this study were 44 health workers working in Lambunu 2 Community Health Working Area (total population). The result of this research shows that there is a significant correlation between ability with p value = 0.007 ($p < 0.05$), work motivation with $p = 0.016$ ($p < 0.05$), and leadership style with $p = 0.003$ (p

<0.05) health at Puskesmas Lambunu 2 Kabupaten Parigi Moutong. It is expected that the related institution of Puskesmas Lambunu 2 Parigi Moutong able to improve health officer performance so that public health service in Puskesmas is better.

Keywords : Ability, motivation, leadership style, performance

PENDAHULUAN

Puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan penunjang keberhasilan pelaksanaan program kesehatan nasional di Indonesia. Puskesmas berada pada tingkat dasar dalam organisasi kesehatan dimana tenaga kesehatan bekerja sama untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pencapaian Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Republik Indonesia akan sangat dipengaruhi oleh penataan dan pengelolaan tenaga dalam melaksanakan kegiatan pokok puskesmas (Natalia, K. 2012).

Hal ini sesuai dengan Kepmenkes No. 857/2009 dan Permenkes No.75/2013 yang menjelaskan bahwa dalam subsistem upaya kesehatan menempatkan puskesmas sebagai garda terdepan layanan kesehatan tingkat dasar. Puskesmas mempunyai peran yang sangat strategis sebagai institusi pelaksana teknis, sehingga dituntut memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan primer melalui peningkatan kinerja sumber daya manusianya (Debby, Triasmoro, 2014).

Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembang, pemelihara dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan guna meningkatkan produktivitas serta efektivitas dan efisiensi di dalam penggunaan sumber daya manusia. Sehingga apa yang menjadi tujuan dari organisasi akan dapat tercapai sebagaimana mestinya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang unik baik fisik ataupun psikis. Dalam keadaan biasa manusia hanya menggunakan sebagian kecil dari kemampuannya karena sebenarnya kemampuan manusia itu sangat luas. Apabila sumber daya manusia itu di kembangkan kualitasnya, mereka akan mempunyai pengaruh pada perubahan pengetahuan, perubahan sikap, perubahan kemampuan, perubahan tingkah laku individu dan perubahan tingkah laku kelompok. Apabila hal ini terjadi maka akan sangat mendorong tercapai tujuan organisasi maupun tujuan individu secara optimal (Ramsar, 2012).

Kinerja diistilahkan sebagai prestasi kerja (*job performance*), dalam arti yang lebih luas yaitu hasil kerja secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Hampir

semua pengukuran kinerja pegawai mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam bekerja (I Wayan Susanta, 2013).

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil penilaian kinerja yang dibuat oleh atasan langsungnya untuk dijadikan bahan untuk perbaikan kerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan pengembangan dan banyak lagi. Adapun aspek-aspek penilaian kinerja pegawai adalah prestasi, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan. Hal tersebut sesuai dengan unsur-unsur penilaian kinerja untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia yang menggunakan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) seperti yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah No 10 Tahun 1979. Penilaian kinerja terutama diperlukan sebagai umpan balik bagi pegawai agar termotivasi bekerja lebih baik dari waktu ke waktu. Penilaian kinerja merupakan bagian dari fungsi operasional manajemen sumber daya manusia organisasi. Hasil penilaian kinerja yang obyektif dapat menggambarkan bagaimana pegawai mengaktualisasikan dirinya dalam bekerja apakah merasa termotivasi atau tidak (Debby, Triasmoro, 2014).

Kinerja tenaga kesehatan meliputi dokter, perawat, bidan, gizi, farmasi, serta komponen lainnya yang berada di lingkungan puskesmas sangat penting untuk mewujudkan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan tujuan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Puskesmas membutuhkan pegawai yang bersemangat serta tim kerja yang terarah dan terpadu untuk menghasilkan prestasi kerja terbaik (Kusumawati, 2012).

Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih besar bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah beserta aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan ketat dengan negara – negara lain di dunia. Bertitik tolak dari pemikiran ini, maka peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang mendesak untuk dilaksanakan (Suparman, 2013).

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Lambunu 2 Kabupaten Parigi Moutong”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian analitik dengan menggunakan pendekatan Cross Sectional yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Notoadmojo, 2012). Penelitian ini telah dilaksanakan di Puskesmas Lambunu 2 Kabupaten Parigi Moutong pada bulan Desember 2017-Januari 2018. Populasi dalam penelitian ini adalah semua petugas kesehatan yaitu terdiri dari 24 pegawai negeri sipil (PNS), 5 pegawai tidak tetap (PTT), dan 15 pegabd/sukarela, total keseluruhan yaitu 44 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Puskesmas Lambunu 2 berjumlah 44 petugas kesehatan (Total Populasi). Analisis data yang digunakan adalah *Chi Square*.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1 (lampiran) menunjukkan bahwa jumlah responden dengan kemampuan kerja yang menjawab tidak mampu berjumlah 21 orang, 15 orang (71.4%) diantaranya adalah petugas kesehatan yang kinerjanya tidak baik dan 6 orang (28.6%) adalah petugas kesehatan yang kinerjanya baik. Sedangkan jumlah responden dengan kemampuan kerja yang menjawab mampu sebanyak 23 orang, 6 orang (26.1%) diantaranya adalah petugas kesehatan yang kinerjanya tidak baik dan 17 orang (73.9%) adalah petugas kesehatan yang kinerjanya baik. Hasil uji statistik *Chi-Square Test* dengan *Continuity Correction* menunjukkan nilai $p=0.007 < 0.05$ yang berarti ada hubungan yang bermakna antara kemampuan kerja dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Lambunu Kecamatan Bolano Lambunu Kabupaten Parigi Moutong. Hasil analisis diperoleh pula nilai $OR = 7.083$ artinya responden yang tidak mampu mempunyai peluang 7.083 kali untuk memperoleh kinerja tidak baik dibanding dengan responden yang mampu.

Tabel 2 (lampiran) menunjukkan bahwa jumlah responden yang tidak termotivasi berjumlah 18 orang, 13 orang (72.2%) diantaranya adalah petugas kesehatan yang kinerjanya tidak baik dan 5 orang (27.8%) adalah petugas kesehatan yang kinerjanya baik. Sedangkan jumlah responden yang termotivasi berjumlah 26 orang, 8 orang (30.8%) diantaranya adalah petugas kesehatan yang kinerjanya tidak baik dan 18 orang (69.2%) adalah petugas kesehatan yang kinerjanya baik. Hasil uji statistik *Chi-Square Test* dengan *Continuity Correction* menunjukkan nilai $p = 0.016 < 0.05$ yang berarti ada hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Lambunu Kecamatan Bolano Lambunu Kabupaten Parigi Moutong. Hasil analisis diperoleh pula nilai $OR = 5.850$ artinya responden tidak termotivasi mempunyai peluang 5.850 kali untuk

memperoleh kinerja tidak baik dibanding dengan responden yang memiliki motivasi yang tinggi.

Tabel 3 (lampiran) menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab gaya kepemimpinan tidak baik berjumlah 20 orang, 15 orang (75.5%) diantaranya adalah petugas kesehatan yang kinerjanya tidak baik dan 5 orang (25.5%) adalah petugas kesehatan yang kinerjanya baik. Sedangkan jumlah responden yang menjawab gaya kepemimpinan baik sebanyak 24 orang, 6 orang (25.0%) diantaranya adalah petugas kesehatan yang kinerjanya tidak baik dan 18 orang (75.0%) adalah petugas kesehatan yang kinerjanya baik. Hasil uji statistik *Chi-Square Test* dengan *Continuity Correction* menunjukkan nilai $p=0.003 < 0.05$ yang berarti ada hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Lambunu Kecamatan Bolano Lambunu Kabupaten Parigi Moutong. Hasil analisis diperoleh pula nilai OR = 9.000 artinya responden yang menjawab gaya kepemimpinan tidak baik mempunyai peluang 9.000 kali untuk memperoleh kinerja tidak baik dibanding dengan responden yang menjawab baik.

PEMBAHASAN

Hubungan antara kemampuan petugas kesehatan dengan kinerja petugas kesehatan Sangat berkaitan erat dengan adanya kemampuan kerja, petugas kesehatan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan jatah waktu maupun target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Kemampuan tenaga kesehatan merupakan faktor yang penting guna mendukung pencapaian hasil pekerjaan, sebab kemampuan kerja merupakan pengetahuan dan pengalaman petugas kesehatan atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan tenaga kesehatan sudah baik, hal ini disebabkan mayoritas tenaga kesehatan di Puskesmas lambunu 2 masih berada pada usia dewasa serta memiliki tingkat pendidikan yang masih sesuai dengan standar minimal untuk menjadi tenaga kesehatan yaitu tingkat pendidikan diploma. Usia yang masih dewasa sangat memungkinkan tenaga kesehatan dapat bekerja maksimal karena masih memiliki kemampuan fisik dan stamina untuk menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya serta dengan tingkat pendidikan yang minimal diploma menjadi salah satu modal bagi tenaga kesehatan untuk mudah memahami dan mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa kapasitas individu dalam menyelesaikan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan, kemampuan menyeluruh seorang petugas kesehatan meliputi kemampuan

intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual dibutuhkan untuk menunjukkan aktivitas-aktivitas mental sedangkan kemampuan fisik diperlukan untuk melakukan tugas yang menuntut stamina koordinasi tubuh atau keseimbangan, kekuatan, kecepatan dan kelenturan atau fleksibilitas tubuh. Sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa semakin tinggi kemampuan kerja petugas kesehatan dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin tinggi kinerja yang akan mereka dapatkan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Artika Bina (2012) alumni mahasiswa dari Universitas Diponegoro Surabaya Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Jurusan administrasi publik ilmu sosial dan politik yang menyatakan bahwa ada hubungan antara kemampuan kerja dengan kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan $p = 0,000$ ($p < 0.05$). Dari hasil penelitian ini disarankan agar dilakukan pengkajian lebih lanjut terhadap variable-variabel lain yang mungkin akan mempengaruhi kinerja pegawai misalnya disiplin kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Nenny Anggraeni (2011) bahwa Kemampuan (kompetensi) akan mudah berpengaruh positif dalam pencapaian tingkat kinerja tinggi didukung oleh motivasi kerja yang tinggi. Dorongan atau motivasi untuk melaksanakan pekerjaan akan muncul apabila pekerjaan yang dikerjakannya dirasakan mempunyai nilai atau berarti oleh para pegawai dalam suatu perusahaan. Hal ini sudah barang tentu berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan. Tuntutan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut merupakan tenaga yang mendorong untuk melaksanakan pekerjaan dengan prestasi kerja yang lebih baik.

Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan. Pemberian motivasi dengan tepat akan menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri petugas kesehatan karena meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan petugas kesehatan yang mempunyai motivasi kerja rendah, akan bekerja seandainya dan tidak berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Motivasi kerja pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor pencapaian penyelesaian tugas yang berhasil berdasarkan pada tujuan dan sasaran, penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang telah ditetapkan, sifat dan ruang lingkup pekerjaan, kondisi kerja, keamanan kerja, hubungan antar perseorangan, administrasi dan manajemen serta kebijaksanaan pemerintah.

Petugas kesehatan di Puskesmas Lambunu 2 memiliki motivasi yang tinggi, hal tersebut dibuktikan dengan tingkat kedisiplinan tenaga kesehatan dan kemampuan untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan. Salah satu yang menjadi pemicu tingginya motivasi tenaga kesehatan di Puskesmas Lambunu 2 karena adanya perhatian dari atasan untuk memberikan penghargaan atas kerja sama dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan yang maksimal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulastri (2014), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil suatu justifikasi bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pendapat yang sama dikemukakan dalam penelitian Djestawana (2013) yang mengatakan kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor kepuasan kerja, kepemimpinan dan pengembangan karir. Perhatian tersebut sangat berdampak positif pada semangat dan motivasi kerja tenaga kesehatan sehingga mereka mampu bekerja secara maksimal dan dapat memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan memberikan kepuasan pada pasien. Pelayanan yang bermutu dapat terwujud apabila tenaga kesehatan memiliki kinerja yang baik dan kinerja yang baik dapat terwujud apabila didukung oleh motivasi yang tinggi baik motivasi internal maupun eksternal.

Hubungan antara gaya kepemimpinan (instruksi, konsultasi, partisipasi dan delegasi) dalam hal ini Kepala Puskesmas Lambunu 2 dengan kinerja (kehadiran, kerjasama, mutu pekerjaan, sikap, dan pengetahuan tentang pekerjaan) tenaga kesehatan dalam hal ini dokter, bidan, perawat dan lain-lain.

Untuk memperoleh informasi yang diperlukan dalam proses pengambilan keputusan, pemimpin dapat melakukan diskusi dengan bawahan sehingga permasalahan yang ada di dalam puskesmas dan alternatif-alternatif tindakan dapat diketahui. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam pengambilan keputusan harus lebih fleksibel, karena keputusan yang tidak tepat akan mengundang resiko. Resiko itu perlu dipertimbangkan secara lebih dalam, terutama ketika pengambil keputusan akan menetapkan keputusannya yang mempunyai kemungkinan yang harus dicapai pada masa yang akan datang. Sebagian besar tenaga

kesehatan yang mempersepsikan gaya kepemimpinan kepala puskesmas dalam hal pemecahan masalah adalah gaya konsultasi (terdapat komunikasi dua arah, pimpinan mau mendengar keluhan dan perasaan bawahan), yang kinerja tenaga kesehatannya menjadi baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Jumhur Salam (2013) tentang hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat di RSUD Raha Kabupaten Muna Propinsi Sulawesi Tenggara di mana diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan berdasarkan pemecahan masalah dengan kinerja perawat di RSUD Raha Kabupaten Muna Propinsi Sulawesi Tenggara dengan nilai koefisien Cramer's (0,329) dengan kategori hubungan sedang.

Pendapat yang dikemukakan dalam penelitian Djestawana (2013) Perilaku pemimpin yang tinggi pengarahan dan tinggi dukungan dirujuk sebagai konsultasi, karena dalam memakai gaya ini, pemimpin masih banyak memberikan pengarahan, hal ini diikuti dengan meningkatkan komunikasi dua arah dan perilaku mendukung, dengan berusaha mendengar perasaan pengikut tentang keputusan yang dibuat, serta ide-ide dan saran-saran mereka. Meskipun dukungan ditingkatkan, pengendalian atas pengambilan keputusan tetap pada pemimpin.

Hasil penelitian yang dilakukan Sudirman dan Wulandari (2013) menunjukkan bahwa ada hubungan antara prestasi kerja dengan kinerja bidan di wilayah puskesmas Kayamanya, Lawanga, mapane di kabupaten Poso, ini menunjukkan bahwa selain dari motifasi kerja, kemampuan dan kepemimpinan dapat menjalin kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa ada hubungan bermakna antara kemampuan kerja, motifasi kerja, gaya kepemimpinan dengan kinerja petugas kesehatan. Saran yang direkomendasikan peneliti kepada pihak puskesmas agar menerapkan gaya kepemimpinan otoriter serta memotivasi petugas kesehatan untuk meningkatkan kinerja guna meningkatkan kualitas petugas kesehatan dalam hal kemampuan fisik dan mental.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, Nenny. 2011. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. *Journal Penelitian Pendidikan*
- Artika Bina Perdana 2012. Universitas Diponegoro dengan Judul “Hubungan Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan”.
- Djestawana, I. G. G. 2013. Perbaikan Sikap Kerja Pada Proses Manggur Mengurangi Beba Kardiovaskuler Dan Keluhan Pada Otot Perajin Gamelan Bali Di Desa Tihingan Kecamatan Banjarangkan Kabupaten Klungkung. *JURNAL Dunia Kesehatan Volume 1 No 2 Desember 2012, 1(2)*.
- Kristanty Natalia. 2012. *Analisis pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Petugas kesehatan di Puskesmas Kampala Kecamatan Sinjai Timur Kabupaten Sinjai Universitas Methodist Indonesia. Tesis. Medan. Universitas Sumatera Utara.*
- Kusumawati, 2012. *Hubungan gaya kepemimpinan dan pengetahuan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Roemani Semarang. Jurnal Kesehatan. Vol.2 No.2*
- Ramsar, 2012. *Penerapan Fungsi Manajemen di Puskesmas Minasa Upa Kota Makassar.*
- Salam, J. (2013). Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Wara Selatan Kota Palopo. *Jurnal AKK, 2(2), 29-34.*
- Suparman. 2013. *Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. Tesis. Semarang. Universitas Diponegoro.*
- Susanta, I Wayan. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Konstruksi di Denpasar, Jurnal Ilmiah Elektronik Infrastruktur Teknik Sipil, Vol. 2 No. 2, Hal. 1 – 8.*
- Triasmoro, Debby. 2014. *Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan disiplin kerja dengan Kinerja pegawai di Puskesmas Bantar Tasikmalaya Vol. 1, No. 2:49-60.*

LAMPIRAN

Tabel 1. Hubungan Kemampuan Kerja dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Lambunu 2 Kecamatan Bolano Lambunu Kabupaten Parigi Moutong

Kemampuan Kerja	Kinerja Petugas Kesehatan				Jumlah		<i>p Value</i>	OR
	Tidak Baik		Baik		N	%		
	n	%	n	%				
Tidak Mampu	15	71.4	6	28.6	21	100	0.007	7.083
Mampu	6	26.1	17	73.9	23	100		
Total	21	47.7	23	52.3	44	100		

Sumber : Data Primer Tahun 2018

Tabel 2. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Lambunu 2 Kecamatan Bolano Lambunu Kabupaten Parigi Moutong

Motivasi Kerja	Kinerja Petugas kesehatan				Jumlah		<i>P Value</i>	OR
	Tidak Baik		Baik		N	%		
	n	%	n	%				
Tidak Termotivasi	13	72,2	5	27.8	18	100	0.016	5.850
Termotivasi	8	30.8	18	69.2	26	100		
Total	21	47.7	23	52.3	44	100		

Sumber : Data Primer Tahun 2018

Tabel 3. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Lambunu 2 Kecamatan Bolano Lambunu Kabupaten Parigi Moutong

Gaya Kepemimpinan	Kinerja Petugas Kesehatan				Jumlah		<i>p Value</i>	OR
	Tidak Baik		Baik		N	%		
	n	%	n	%				
Tidak Baik	15	75.0	5	25.0	20	100	0.003	9.000
Baik	6	25.0	18	75.0	24	100		
Total	21	47.7	23	52.3	44	100		

Sumber : Data Primer Tahun 2018