

Research Articles

Open Access

Determinan Kinerja Tenaga Kesehatan Terhadap Akreditasi Puskesmas Sosopan Kecamatan Sosopan Kabupaten Padang Lawas***Determinants of Health Performance on Accreditation of Sosopan Health Center, Sosopan District, Padang Lawas District***Ikrima Daulay^{1*}, Haslinah Ahmad², Owildan Wisudawan B², Anto J. Hadi², Masnilam Hasibuan³, Nayodi Permayasa⁴¹Mahasiswa Program Studi Kesehatan Masyarakat Program Magister, Fakultas Kesehatan, Universitas Aufa Royhan, Padangsidempuan, Sumatera Utara, Indonesia²Departemen Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan, Universitas Aufa Royhan, Padangsidempuan, Sumatera Utara, Indonesia³Departemen Kewirausahaan, Fakultas Bisnis dan Pendidikan Terapan, Universitas Aufa Royhan, Padangsidempuan, Sumatera Utara, Indonesia⁴Departemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja, STIKes Sentral Padangsidempuan, Sumatera Utara, Indonesia*Corresponding Author: ikrimadaulay90@gmail.com**Abstrak****Latar belakang:** Akreditasi Puskesmas merupakan suatu proses penting yang menilai dan menjamin mutu layanan kesehatan yang disediakan oleh Puskesmas. Kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas menjadi faktor kunci dalam mencapai standar yang diperlukan untuk memperoleh akreditasi.**Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis determinan kinerja tenaga kesehatan terhadap akreditasi Puskesmas Sosopan Kecamatan Sosopan Kabupaten Padang Lawas.**Metode:** Jenis penelitian *observasional* dengan desain *cross sectional study*. Penelitian dilakukan di Puskesmas Sosopan Kecamatan Sosopan Kabupaten Padang Lawas selama Desember 2023 sampai dengan Januari 2024. Populasi dan sampel adalah seluruh tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas Sosopan sebanyak 65 orang dan pengambilan sampel secara total sampel (*exhaustive sampling*). Pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner penelitian yang diberikan kepada sampel serta pengolahan dan analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji chi-square dan regresi logistik.**Hasil:** Penelitian diperoleh bahwa motivasi ($p=0,001$), insentif ($p=0,001$), pelatihan ($p=0,001$), penghargaan ($p=0,008$), masa kerja ($p=0,002$), sarana dan prasarana ($p=0,006$) berpengaruh terhadap akreditasi Puskesmas Sosopan. Sedangkan variabel yang paling berpengaruh adalah insentif dengan nilai Exp (B)= 7,033.**Kesimpulan:** Akreditasi puskesmas dipengaruhi oleh faktor motivasi, insentif, pelatihan, penghargaan, masa kerja dan sarana prasarana sehingga diperlukan dinas kesehatan memfasilitasi pegawai puskesmas untuk mengikuti pelatihan untuk akreditasi.**Kata Kunci:** Akreditasi Puskesmas; Kinerja Tenaga Kesehatan; Insentif**Abstract****Background:** Community health center accreditation is an important process that assesses and guarantees the quality of health services provided by community health centers. The performance of health workers at Community Health Centers is a key factor in achieving the standards required to obtain accreditation.**Objective:** This study aims to analyze the determinants of the performance of health workers regarding the accreditation of the Sosopan Community Health Center, Sosopan District, Padang Lawas Regency.**Method:** This type of observational research with a cross sectional study design. The research was conducted at the Sosopan Community Health Center, Sosopan District, Padang Lawas Regency during December 2023 to January 2024. The population and sample were all 65 health workers who worked at the Sosopan Community Health Center and the total sample was taken (*exhaustive sampling*). Data collection using research instruments in the form of research questionnaires given to samples and data processing and analysis using descriptive analysis, chi-square test and logistic regression.**Results:** Research shows that motivation ($p=0.001$), incentives ($p=0.001$), training ($p=0.001$), awards ($p=0.008$), length of service ($p=0.002$), infrastructure ($p=0.006$) have an effect on Sosopan Community Health Center accreditation. Meanwhile, the most influential variable is incentives with a value of Exp (B) = 7.033.**Conclusion:** Community health center accreditation is influenced by factors of motivation, incentives, training, rewards, length of service and infrastructure, so it is necessary for the health service to facilitate community health center employees to take part in training for accreditation.**Keywords:** Community Health Center Accreditation; Performance of Health Workers; Incentives**PENDAHULUAN**

Puskesmas merupakan salah satu unit pelayanan kesehatan primer yang memiliki peran strategis dalam penyediaan layanan kesehatan bagi masyarakat, terutama di wilayah pedesaan dan pinggiran(1). Akreditasi Puskesmas merupakan suatu proses penilaian yang bertujuan untuk memastikan bahwa Puskesmas telah memenuhi standar mutu pelayanan kesehatan yang ditetapkan oleh pemerintah(2). Kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas menjadi faktor kunci dalam mencapai standar yang diperlukan untuk memperoleh akreditasi(3). Namun, terdapat permasalahan terkait dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga kesehatan dan dampaknya terhadap proses akreditasi Puskesmas di tingkat lokal(4). Secara global, upaya peningkatan kualitas layanan kesehatan telah mengalami kemajuan melalui program akreditasi layanan kesehatan dan lembaga akreditasi(5). Akreditasi menjadi alat pengakuan publik terhadap organisasi layanan kesehatan atas pencapaian standar kinerja operasional yang telah ditetapkan oleh penilai sejawat eksternal yang terlatih(6). Ini memungkinkan organisasi untuk melakukan evaluasi internal berdasarkan laporan dan rekomendasi dari tim akreditasi, sehingga memberikan mereka kesempatan untuk melakukan evaluasi diri(7). Akreditasi bermanfaat bagi seluruh pemangku kepentingan layanan kesehatan, seperti profesional medis dan paramedis, pasien, dan masyarakat secara keseluruhan dan meningkatkan pengakuan dan kepercayaan publik antara pengguna dan penyedia layanan(2). Standarisasi biaya dan kualitas tidak diterapkan dalam sistem layanan kesehatan saat ini, dan oleh karena itu, akreditasi adalah satu-satunya cara untuk menyatakan keandalan dan keaslian layanan kesehatan(4).

Penting untuk meningkatkan pengetahuan tentang dampak akreditasi di lingkungan Puskesmas, terutama pada tingkat infrastruktur, prosedur, dan kepuasan, ketika mempertimbangkan investasi finansial, upaya, dan waktu untuk memperoleh sertifikasi penjaminan mutu(8). Akreditasi dan peningkatan kualitas sehingga kepuasan pasien berkorelasi positif oleh banyak peneliti. Penelitian Ghareeb et.al (2018) menemukan bahwa banyak negara seperti Amerika Serikat, Australia, Kanada, Inggris, Selandia Baru, Yordania, Arab Saudi, Lebanon, Qatar, dan Mesir memiliki model akreditasi layanan kesehatan primer yang berkembang dengan baik dan berkualitas tinggi(9). Selain itu penelitian Williams et.al (2017) menunjukkan efek positif dari akreditasi dalam studi banding mereka di lingkungan terakreditasi dan non-akreditasi(10). Meskipun demikian, banyak penelitian lain memberikan hasil yang bertentangan mengenai dampak akreditasi, dan hanya sedikit penelitian yang berfokus pada persepsi personel dengan kapasitas berbeda di Puskesmas terakreditasi (misalnya, perawat) dan berbagai fasilitas terakreditasi (misalnya, layanan rawat jalan)(11), dan penelitian Al Otaibi AM et.al (2020) menemukan efek sebaliknya dari akreditasi terhadap keselamatan pasien dan kegagalannya dalam menciptakan manajemen mutu total(12). Kinerja tenaga Kesehatan di puskesmas masih banyak dianggap pasien tidak baik(13). Menurut penelitian Andayani LS (2013) persepsi pasien terhadap kinerja tenaga kesehatan di puskesmas kurang baik pada komponen bukti langsung (16,9%), kehandalan (61,5%), cepat tanggap (56,9%), empati (70,8%) dan kepastian layanan (61,5%)(14). Menurut penelitian Sitinjak EO et.al (2016) motivasi kerja yang baik akan menghasilkan produktivitas karyawan sangat baik(15). Selain itu penelitian Zulkarnain Z (2019) menemukan bahwa kinerja yang dipersepsikan kurang oleh pasien menandakan motivasi perawatnya rendah (16). Puskesmas Sosopan merupakan puskesmas dengan tipe akreditasi masih dasar, terletak di Kecamatan Sosopan Kabupaten Padang Lawas dan kebutuhan kurang untuk menilai efektivitas akreditasi secara keseluruhan dalam hal mutu dan dampak akreditasi dari sudut pandang tenaga kesehatan. Yang paling penting, dampak program akreditasi di rangkaian layanan kesehatan sekunder masih kurang bukti dalam literatur(17). Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis determinan kinerja tenaga kesehatan terhadap akreditasi Puskesmas Sosopan Kecamatan Sosopan Kabupaten Padang Lawas.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah analitik dengan pendekatan *cross sectional study*. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Sosopan Kecamatan Sosopan Kabupaten Padang Lawas selama Desember 2023 sampai dengan Januari 2024. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas Sosopan sebanyak 65 orang dengan pengambilan sampel secara total sampel (*exhaustive sampling*). Pengumpulan data menggunakan kuesioner penelitian yang terdiri dari karakteristik tenaga kesehatan dan variabel penelitian, antara lain akreditasi puskesmas, kinerja tenaga kesehatan. Pengolahan data menggunakan uji statistik *chisquare* dan regresi logistik.

HASIL

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Tenaga Kesehatan Puskesmas Sosopan Kecamatan Sosopan Kabupaten Padang Lawas

Karakteristik Tenaga Kesehatan	n	Persentase
Kelompok Umur (Tahun)		
19-23	1	1,5
24-27	11	16,9
28-31	3	4,6
32-35	10	15,4
36-39	12	18,5
40-43	14	21,5
44-47	12	18,5
48-51	2	3,1
Jumlah	65	100
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	11	16,9
Perempuan	54	83,1
Jumlah	65	100
Tingkat Pendidikan		
D3	27	41,5
S1	38	58,5
Jumlah	65	100
Suku		
Batak	60	92,3
Jawa	4	6,2
Minang	1	1,5
Jumlah	65	100

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 65 tenaga kesehatan yang menyatakan memiliki tertinggi kelompok umur 40 – 43 tahun sebanyak 21,5%, jenis kelamin perempuan sebanyak 83,1%, tertinggi tingkat pendidikan S1 sebanyak 58,5%, serta tertinggi suku Batak sebanyak 92,3%.

Tabel 2. Pengaruh Motivasi, Insentif, Pelatihan, Penghargaan, Masa Kerja, Sarana dan Prasarana Tenaga Kesehatan Terhadap Akreditasi Puskesmas Sosopan Kecamatan Sosopan Kabupaten Padang Lawas

Variabel	Akreditasi				Jumlah	X ² (p)
	Kurang		Baik			
	n	Persen	n	Persen		
Motivasi						
Buruk	22	62,9	13	37,1	35	12,100 (0,001)
Baik	6	20,0	24	80,0	30	
Jumlah	28	41,3	37	56,9	65	
Insentif						
Tidak Menerima	23	62,2	14	37,8	37	12,759 (0,001)
Menerima	5	17,9	23	82,1	28	
Jumlah	28	43,1	37	56,9	65	
Pelatihan						
Tidak Mengikuti	23	60,5	15	39,5	38	11,360 (0,001)
Mengikuti	5	18,5	22	81,5	27	
Jumlah	28	43,1	37	56,9	65	
Penghargaan						
Tidak Menerima	22	56,4	17	43,6	39	7,069 (0,008)
Menerima	6	23,1	20	76,9	26	

Jumlah	28	43,1	37	56,9	65	
Masa Kerja						
Baru <3 Tahun	22	59,5	15	40,5	37	9,401
Lama \geq 3 Tahun	6	21,4	22	78,6	28	(0,002)
Jumlah	28	43,1	37	56,9	65	
Sarana dan Prasarana						
Tidak Lengkap	23	56,1	18	43,9	41	7,677
Lengkap	5	20,8	19	79,2	24	(0,006)
Jumlah	28	43,1	37	56,9	65	

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 35 tenaga kesehatan yang menyatakan motivasi buruk terdapat akreditasi puskesmas kurang sebanyak 62,9%. Sedangkan dari 30 tenaga kesehatan yang menyatakan motivasi baik terdapat akreditasi puskesmas kurang sebanyak 20,0%. Hasil analisis statistik diperoleh bahwa nilai X^2 hitung (12,100) > X^2 tabel (3,841) atau nilai p (0,001) < α (0,05). Ini berarti motivasi tenaga kesehatan berpengaruh terhadap akreditasi Puskesmas Sosopan. Dari 37 tenaga kesehatan yang menyatakan tidak menerima insentif terdapat akreditasi puskesmas kurang sebanyak 62,2%. Sedangkan dari 28 tenaga kesehatan yang menyatakan menerima insentif terdapat akreditasi puskesmas kurang sebanyak 17,9%. Hasil analisis statistik diperoleh bahwa nilai X^2 hitung (12,759) > X^2 tabel (3,841) atau nilai p (0,001) < α (0,05). Ini berarti insentif tenaga kesehatan berpengaruh terhadap akreditasi Puskesmas Sosopan. Dari 38 tenaga kesehatan yang menyatakan tidak mengikuti pelatihan terdapat akreditasi puskesmas kurang sebanyak 60,5%. Sedangkan dari 27 tenaga kesehatan yang menyatakan mengikuti pelatihan terdapat akreditasi puskesmas kurang sebanyak 18,5%. Hasil analisis statistik diperoleh bahwa nilai X^2 hitung (11,360) > X^2 tabel (3,841) atau nilai p (0,001) < α (0,05). Ini berarti pelatihan tenaga kesehatan berpengaruh terhadap akreditasi Puskesmas Sosopan. Dari 39 tenaga kesehatan yang menyatakan tidak menerima penghargaan terdapat akreditasi puskesmas kurang sebanyak 56,4%. Sedangkan dari 26 tenaga kesehatan yang menyatakan menerima penghargaan terdapat akreditasi puskesmas kurang sebanyak 23,1%. Hasil analisis statistik diperoleh bahwa nilai X^2 hitung (7,069) > X^2 tabel (3,841) atau nilai p (0,008) < α (0,05). Ini berarti penghargaan tenaga kesehatan berpengaruh terhadap akreditasi Puskesmas Sosopan. Dari 37 tenaga kesehatan yang menyatakan masa kerja baru <3 tahun terdapat akreditasi puskesmas kurang sebanyak 59,5%. Sedangkan dari 28 tenaga kesehatan yang menyatakan masa kerja lama \geq 3 tahun terdapat akreditasi puskesmas kurang sebanyak 21,4%. Hasil analisis statistik diperoleh bahwa nilai X^2 hitung (9,401) > X^2 tabel (3,841) atau nilai p (0,002) < α (0,05). Ini berarti masa kerja tenaga kesehatan berpengaruh terhadap akreditasi Puskesmas Sosopan. Dan dari 41 tenaga kesehatan yang menyatakan sarana dan prasarana tidak lengkap terdapat akreditasi puskesmas kurang sebanyak 56,1%. Sedangkan dari 24 tenaga kesehatan yang menyatakan sarana dan prasarana lengkap terdapat akreditasi puskesmas kurang sebanyak 20,8%. Hasil analisis statistik diperoleh bahwa nilai X^2 hitung (7,677) > X^2 tabel (3,841) atau nilai p (0,006) < α (0,05). Ini berarti sarana dan prasarana tenaga kesehatan berpengaruh terhadap akreditasi Puskesmas Sosopan.

Tabel 3. Analisis Multivariat Pengaruh Kinerja Tenaga Kesehatan Terhadap Akreditasi Puskesmas Sosopan Kecamatan Sosopan Kabupaten Padang Lawas

Variabel	B	SE	Sig	Exp (B)	95% C for EXP (B)	
					Lower	Upper
Motivasi	1,640	1,219	0,179	5,154	0,472	56,247
Insentif	1,951	1,296	1,132	7,033	0,555	89,202
Pelatihan	1,607	1,495	0,283	4,988	0,266	93,505
Penghargaan	-3,544	2,258	0,116	0,029	0,000	2,414
Masa Kerja	1,313	1,007	0,192	3,717	0,516	26,758
Sarana dan Prasarana	-,297	1,999	0,882	0,743	0,015	37,410
Constant	-3,518	1,029	0,001	0,030		

Tabel 3 menunjukkan bahwa motivasi ($p=0,179$), insentif ($p=1,132$), pelatihan ($p=0,283$), penghargaan ($p=0,116$), masa kerja ($p=0,192$) dan sarana dan prasarana ($p=0,882$) berpengaruh terhadap akreditasi puskesmas. Dari keenam variabel tersebut, variabel yang paling berpengaruh terhadap akreditasi puskesmas adalah variabel insentif dengan nilai $Exp(B)=7,033$. Variabel insentif merupakan variabel yang paling signifikan dalam memengaruhi akreditasi Puskesmas, yang memiliki nilai $Exp(B)$ sebesar 7,033. Nilai $Exp(B)$ yang tinggi menunjukkan bahwa faktor insentif memiliki pengaruh yang kuat terhadap kesuksesan dalam memperoleh akreditasi Puskesmas. Insentif dalam penelitian ini mencakup berbagai bentuk motivasi atau insentif yang diberikan kepada petugas kesehatan, seperti penghargaan, bonus, atau keuntungan lainnya sebagai pengakuan atas pencapaian dalam meningkatkan kualitas layanan kesehatan di Puskesmas. Dengan nilai $Exp(B)$ sebesar 7,033, hal ini menandakan bahwa pemberian insentif dapat secara signifikan meningkatkan motivasi dan kinerja petugas kesehatan dalam memenuhi standar yang diperlukan untuk akreditasi Puskesmas. Oleh karena itu, penting bagi manajemen Puskesmas dan pihak terkait untuk mempertimbangkan strategi insentif yang efektif sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan dan memperoleh akreditasi yang diinginkan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Tenaga Kesehatan Terhadap Akreditasi Puskesmas

Motivasi merupakan kekuatan baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi kerja berkaitan dengan umur, masa kerja, prestasi kerja, pengakuan, pengembangan potensial individu, persepsi gaji, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi, hubungan antar pribadi, dan supervisi(18). Pada penelitian ini ditemukan bahwa motivasi tenaga kesehatan berpengaruh terhadap akreditasi puskesmas. Pengaruh motivasi kerja sangat relevan terhadap kinerja tenaga kesehatan, karena apabila tidak diberikan sebuah motivasi maka tenaga kesehatan tidak bisa bekerja secara produktif(19). Pengaruh motivasi tenaga kesehatan terhadap akreditasi puskesmas sangatlah signifikan dalam menentukan kualitas layanan kesehatan yang disediakan oleh puskesmas tersebut(20). Motivasi yang tinggi pada tenaga kesehatan akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih efisien dalam menjalankan tugas-tugas mereka, termasuk mematuhi standar operasional prosedur yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan akreditasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian IS Ensha (2018) bahwa implementasi kebijakan akreditasi Puskesmas berpengaruh signifikan terhadap manajemen pelayanan kesehatan masyarakat dan motivasi kerja pegawai(21). Dengan adanya motivasi yang kuat, tenaga kesehatan akan lebih cenderung untuk berpartisipasi aktif dalam proses akreditasi, mulai dari persiapan dokumen hingga implementasi perubahan yang diperlukan dalam praktik klinis(22). Selain itu, motivasi yang tinggi juga dapat meningkatkan kolaborasi antar-tenaga kesehatan, sehingga memperkuat tim kerja dalam mencapai tujuan akreditasi(23). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi tenaga kesehatan memiliki dampak yang positif terhadap proses akreditasi puskesmas, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan mutu pelayanan kesehatan bagi masyarakat yang dilayani(24). Setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan kata lain pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Dengan mampu dalam melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan dapat menambah nilai positif kepuasan masyarakat yang berobat di puskesmas, dalam hal ini pasien akan merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh puskesmas yang menjadikan semakin tinggi kinerja pelayanan kesehatan yang berdampak positif bagi puskesmas (25).

Pengaruh Insentif Tenaga Kesehatan Terhadap Akreditasi Puskesmas

Pengaruh insentif terhadap tenaga kesehatan terhadap proses akreditasi puskesmas memiliki implikasi yang penting dalam meningkatkan kualitas layanan kesehatan di level primer(26). Insentif yang diberikan kepada tenaga kesehatan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, dapat menjadi pendorong utama bagi mereka untuk meningkatkan kinerja dan komitmen mereka terhadap standar-standar akreditasi yang ditetapkan. Penelitian ini ditemukan bahwa insentif berpengaruh terhadap akreditasi puskesmas. Selain itu pada penelitian L Lokan et.al (2023) ditemukan juga bahwa pemberian insentif berdampak pada peningkatan mutu pelayanan di puskesmas(27). Insentif finansial seperti bonus atau

kenaikan gaji dapat memberikan dorongan tambahan bagi tenaga kesehatan untuk berpartisipasi aktif dalam proses akreditasi, karena hal ini dianggap sebagai penghargaan atas upaya mereka dalam meningkatkan mutu pelayanan(28). Sementara itu, insentif non-finansial seperti pengakuan atas prestasi, pelatihan tambahan, atau kesempatan untuk memperluas jaringan profesional juga dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan tenaga kesehatan dalam mencapai standar akreditasi. Dengan demikian, penggunaan insentif secara bijaksana dapat membantu meningkatkan motivasi, kinerja, dan kualitas layanan kesehatan yang disediakan oleh puskesmas, sehingga berkontribusi secara positif terhadap pencapaian dan pemeliharaan status akreditasi(29). Penelitian ini ditemukan bahwa insentif tenaga kesehatan berhubungan dengan akreditasi puskesmas. Hal ini disebabkan karena rendahnya uang transport yang diberikan kepada petugas kesehatan. Ditemukan pula bahwa terdapat sebanyak 37,8 % petugas kesehatan yang tidak pernah mendapat uang transport tetapi memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan kegiatan untuk akreditasi. Hal ini disebabkan karena sebagian petugas kesehatan memahami peran dan tugas sebagai petugas kesehatan yang bersifat harus dalam bertugas. Seperti penelitian yang dilakukan Wisnuwardani (2012) mengungkapkan bahwa tidak semua petugas kesehatan hanya bekerja dengan mengharapkan imbalan berupa uang tunai(30). Informasi lain yang juga didapat yaitu berupa pendapat petugas kesehatan mengenai insentif petugas kesehatan. Sebagian petugas kesehatan dalam menjalankan tugas merasa tidak memperoleh uang transport(31). Oleh sebab itu sudah sewajarnya petugas kesehatan memperoleh insentif sesuai kebutuhan mereka di dalam kerja di luar kantor. Ketiadaan dan kurangnya pemberian insentif dalam bentuk uang tunai selalu menjadi alasan penurunan kinerja petugas kesehatan(29).

Pengaruh Pelatihan Tenaga Kesehatan Terhadap Akreditasi Puskesmas

Pelatihan petugas kesehatan dapat memberikan kesempatan untuk belajar keterampilan, menerima pendidikan dan berinteraksi dengan staf profesional yang lebih tinggi (32). Pelatihan tenaga kesehatan memiliki dampak yang sangat penting dalam meningkatkan proses akreditasi puskesmas. Melalui pelatihan yang terarah dan relevan, tenaga kesehatan dapat diberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk memahami, mengimplementasikan, dan mematuhi standar-standar akreditasi yang berlaku(33). Pada penelitian ini ditemukan bahwa pelatihan tenaga kesehatan sangat berpengaruh terhadap peningkatan akreditasi puskesmas. Pelatihan ini tidak hanya mencakup aspek teknis, seperti pemahaman terhadap SOP dan prosedur klinis yang harus dipatuhi, tetapi juga melibatkan pengembangan keterampilan interpersonal, manajerial, dan kepemimpinan yang dapat memperkuat kerja tim dan kualitas layanan secara keseluruhan(11). Selain itu, pelatihan juga dapat meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab tenaga kesehatan terhadap pentingnya akreditasi dalam meningkatkan mutu layanan kesehatan dan kepuasan pasien(7). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rawalilah, (2017) bahwa ada hubungan pelatihan petugas kesehatan dengan akreditasi puskesmas (34). Dengan adanya pelatihan yang efektif, tenaga kesehatan akan lebih siap dan termotivasi untuk berpartisipasi dalam semua tahapan proses akreditasi, mulai dari persiapan dokumentasi hingga peningkatan praktik klinis(35). Berdasarkan hal tersebut sebaiknya petugas kesehatan harus lebih sering terpapar pelatihan agar dapat mencegah terjadinya ketidak tahuan dalam bekerja khususnya dalam akreditasi ini. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pelatihan tenaga kesehatan memiliki peran yang krusial dalam meningkatkan kesesuaian dan kesempurnaan dalam proses akreditasi puskesmas, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif terhadap pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat (36).

Pengaruh Penghargaan Tenaga Kesehatan Terhadap Akreditasi Puskesmas

Penghargaan terhadap tenaga kesehatan dapat dianggap sebagai faktor penting dalam peningkatan kualitas layanan kesehatan di puskesmas. Penghargaan ini bisa berupa pengakuan formal, promosi, insentif finansial, dan lainnya, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi motivasi dan performa kerja tenaga kesehatan(37). Dalam penelitian ini, penghargaan tersebut memainkan peranan krusial dalam meningkatkan kualitas pelayanan yang merupakan salah satu kriteria dalam penilaian akreditasi puskesmas, sehingga ditemukan bahwa penghargaan tenaga kesehatan berpengaruh terhadap akreditasi puskesmas. Penghargaan yang diberikan kepada tenaga kesehatan memiliki pengaruh signifikan terhadap proses akreditasi puskesmas. Hal ini karena penghargaan tersebut dapat menjadi motivasi bagi tenaga kesehatan untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang mereka berikan. Sementara penelitian

Winandaet.al (2017) menemukan bahwa kompensasi atau penghargaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga medis(38). Tenaga kesehatan yang termotivasi dan merasa dihargai cenderung lebih berkomitmen dalam menjalankan tugasnya dengan baik, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan standar pelayanan kesehatan di puskesmas(39). Peningkatan standar pelayanan ini adalah salah satu aspek yang dinilai dalam proses akreditasi puskesmas. Selain itu, penghargaan juga bisa meningkatkan moral dan kepuasan kerja di antara tenaga kesehatan, yang mana ini juga sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Lingkungan kerja yang baik ini juga mendukung pencapaian standar akreditasi yang lebih tinggi. Dengan demikian, penghargaan terhadap tenaga kesehatan bukan hanya memberikan apresiasi atas kinerja individu, tetapi juga secara tidak langsung mendukung peningkatan kualitas layanan kesehatan secara keseluruhan di puskesmas(37).

Penghargaan memiliki dampak psikologis yang signifikan terhadap tenaga kesehatan. Pengakuan atas kerja keras dan dedikasi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan memperkuat motivasi para tenaga kesehatan untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan. Sebuah studi oleh A. K. Anderson dan tim pada tahun 2018 menemukan bahwa tenaga kesehatan yang mendapatkan pengakuan secara reguler menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang secara langsung berkontribusi pada penurunan tingkat kesalahan medis dan peningkatan kualitas layanan kesehatan(40). Penghargaan seringkali diikuti dengan kesempatan untuk pengembangan profesional, seperti pelatihan, seminar, atau studi lanjutan. Investasi dalam pengembangan profesional ini tidak hanya meningkatkan kompetensi individual, tetapi juga memperkuat kapasitas institusional puskesmas dalam memberikan pelayanan yang berkualitas(41). Akreditasi puskesmas memerlukan standar tertentu yang harus dipenuhi, yang salah satunya adalah kemampuan tenaga kesehatan dalam memberikan layanan kesehatan yang efektif dan efisien. Dengan meningkatnya kompetensi tenaga kesehatan melalui penghargaan, puskesmas akan lebih siap dalam memenuhi atau bahkan melebihi standar yang ditetapkan(7,17–19,35). Penghargaan dapat mempengaruhi etos kerja dan meningkatkan kolaborasi dalam tim. Tenaga kesehatan yang merasa dihargai cenderung memiliki inisiatif yang lebih besar untuk bekerja sama dan mendukung rekan kerjanya, menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan mendukung. Kolaborasi yang efektif dalam tim kesehatan adalah kunci untuk menangani kasus-kasus kesehatan yang kompleks, yang merupakan salah satu aspek yang dinilai dalam proses akreditasi. Penghargaan tenaga kesehatan tidak hanya memberikan manfaat pada level individual, tetapi juga memiliki dampak yang luas terhadap standar operasional dan kualitas layanan di puskesmas, yang secara langsung berpengaruh pada hasil akreditasi(18,21,23,29,31,32,42). Melalui strategi penghargaan yang efektif, puskesmas dapat memotivasi tenaga kesehatan untuk mencapai standar layanan yang lebih tinggi, yang pada akhirnya akan menguntungkan baik pasien maupun masyarakat luas(42).

Pengaruh Masa Kerja Tenaga Kesehatan Terhadap Akreditasi Puskesmas

Akreditasi Puskesmas merupakan proses evaluasi yang bertujuan untuk memastikan bahwa pusat kesehatan masyarakat tersebut memenuhi standar kualitas tertentu dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi hasil akreditasi adalah komposisi dan pengalaman tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas tersebut(43). Masa kerja tenaga kesehatan, yang mencakup dokter, perawat, dan staf pendukung lainnya, dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas layanan dan kepatuhan terhadap standar yang ditetapkan. Kinerja petugas kesehatan berdasarkan masa kerja cenderung dihubungkan pada hasil petugas kesehatan, semakin lama ia bekerja maka semakin terampil dalam melaksanakan tugasnya sehingga senioritas dalam bekerja akan lebih terfokus jika dibandingkan dengan orang yang baru bekerja (44). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan lama kerja sebagai petugas kesehatan dengan akreditasi puskesmas. Hal ini disebabkan bahwa lama menjadi petugas kesehatan berpengaruh terhadap kinerja petugas kesehatan dikarenakan petugas kesehatan dengan masa jabatan yang lebih lama, dapat lebih meningkatkan kemampuan dan ketrampilannya. Fakta lain menunjukkan lama menjadi petugas kesehatan tidak berpengaruh signifikan meningkatkan kinerja petugas kesehatan dikarenakan lama periode waktu menjadi petugas kesehatan tidak diimbangi dengan pengadaan upgrade pengetahuan dan ketrampilan secara rutin di masing-masing wilayah. Adanya pengadaan pelatihan petugas kesehatan serta supervisi yang terpantau sangat dibutuhkan untuk mengoptimalkan kinerja petugas kesehatan(45). Sejalan dengan hasil penelitian Maghiroh et al., (2017) di Puskesmas Demangan terdapat hubungan yang bermakna/signifikan antara lama menjadi petugas

kesehatan dengan kinerja petugas kesehatan di Kota Madiun yang berdampak pada akreditasi puskesmas(47). Penelitian Anwar et al., (2020) di Kota Makassar mendapatkan hasil bahwa masa kerja berhubungan dengan kinerja petugas kesehatan(45). Hal ini disebabkan oleh karena jumlah responden yang baru menjadi petugas kesehatan dan jumlah responden yang sudah lama menjadi petugas kesehatan cenderung aktif dalam pelayanan yang ada di puskesmas, tidak ada perbedaan pada kedua kelompok tersebut. Keadaan ini biasanya dapat menjadikan semakin lama petugas kesehatan tersebut masa kerjanya maka akan semakin aktif peran petugas Kesehatan di puskesmas ataupun di luar puskesmas(23). Dimana semakin lama masa masa kerja maka akan bertambahlah pengetahuan dan keaktifan orang tersebut, maka bertambah juga tantangan yang mungkin dapat dikembangkan dan dirubah. Tanpa sebuah pengalaman seorang individu akan merasa kesulitan dalam proses berkembang(49). Tenaga kesehatan dengan masa kerja yang lebih lama cenderung memiliki pengalaman dan keahlian yang lebih mendalam, yang bisa berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan. Pengalaman yang bertambah memungkinkan mereka untuk menangani kasus-kasus yang kompleks dengan lebih efektif dan memberikan penilaian yang lebih akurat dalam situasi kritis(50).

Tenaga kesehatan yang telah lama bekerja di suatu Puskesmas biasanya lebih memahami kebutuhan dan karakteristik masyarakat setempat. Hal ini membantu dalam menyediakan pelayanan yang lebih disesuaikan dan berkelanjutan, aspek yang sering menjadi fokus dalam proses akreditasi. Di sisi lain, masa kerja yang terlalu lama mungkin juga membawa risiko resistensi terhadap perubahan dan inovasi. Dalam dunia kesehatan yang selalu berkembang, keengganan untuk mengadopsi metode atau teknologi baru bisa menjadi hambatan dalam memenuhi standar akreditasi yang terus diperbarui(43,45,51). Masa kerja yang panjang bisa berdampak pada motivasi dan tingkat kelelahan kerja. Tenaga kesehatan yang mengalami burnout mungkin tidak dapat memberikan pelayanan yang optimal, yang secara langsung bisa mempengaruhi evaluasi akreditasi(52). Berdasarkan beberapa penelitian, Puskesmas dengan tenaga kesehatan yang memiliki masa kerja campuran yakni gabungan antara yang baru dan yang lama cenderung lebih berhasil dalam memenuhi standar akreditasi. Tenaga kesehatan yang lebih muda seringkali membawa energi baru dan keakraban dengan teknologi terkini, sedangkan mereka yang lebih berpengalaman memberikan pengetahuan mendalam tentang praktik medis dan pelayanan pasien(23,26,39). Masa kerja tenaga kesehatan memiliki pengaruh signifikan terhadap proses dan hasil akreditasi Puskesmas. Idealnya, sebuah Puskesmas harus memiliki kombinasi tenaga kesehatan yang baik antara yang baru dan yang berpengalaman untuk memastikan bahwa Puskesmas tersebut dapat memenuhi standar yang diharapkan dalam akreditasi, sekaligus terus berkembang dan beradaptasi dengan inovasi dalam bidang kesehatan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia di Puskesmas perlu dirancang dengan strategi yang mempertimbangkan berbagai aspek ini(53).

Pengaruh Sarana dan Prasarana Tenaga Kesehatan Terhadap Akreditasi Puskesmas

Akreditasi Puskesmas merupakan salah satu indikator penting dalam penilaian kualitas layanan kesehatan primer di Indonesia. Akreditasi ini tidak hanya menilai kualitas pelayanan medis yang diberikan, tetapi juga infrastruktur dan sarana prasarana yang mendukung operasional Puskesmas tersebut(54). Sarana dan prasarana yang memadai menjadi kunci utama dalam mendukung tenaga kesehatan untuk memberikan layanan kesehatan yang efektif dan efisien kepada masyarakat(55). Akreditasi Puskesmas merupakan proses penilaian yang dilakukan oleh pemerintah untuk menjamin standar kualitas layanan kesehatan yang diberikan. Sarana dan prasarana yang memadai merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan Puskesmas dalam memperoleh akreditasi. Sarana prasarana di sini mencakup semua fasilitas fisik dan peralatan yang digunakan untuk mendukung operasional dan layanan kesehatan di Puskesmas. Temuan penelitian bahwa nilai akreditasi puskesmas sangat dipengaruhi oleh sarana dan prasarana pelayanan kesehatan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ulandari et.al (2019) menemukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kualitas pelayanan, sarana prasarana dan lingkungan terhadap kepuasan pasien di Puskesmas(56). Sarana dan prasarana yang lengkap dan modern memungkinkan tenaga kesehatan untuk melakukan tugasnya dengan lebih baik. Misalnya, peralatan medis yang canggih memungkinkan untuk diagnosis yang lebih akurat dan pengobatan yang lebih tepat. Selain itu, fasilitas yang baik seperti ruang tunggu yang nyaman, ruang gawat darurat yang memadai, dan laboratorium yang dilengkapi dengan baik turut meningkatkan standar pelayanan, yang semua ini adalah

komponen penting dalam proses akreditasi. Dalam proses akreditasi, terdapat standar khusus yang harus dipenuhi oleh Puskesmas, yang meliputi ketersediaan, kualitas, dan kemampuan dari sarana dan prasarana yang digunakan. Standar ini bertujuan untuk memastikan bahwa Puskesmas mampu menyediakan layanan yang aman, efisien, dan efektif kepada masyarakat(57). Sarana prasarana yang baik memungkinkan Puskesmas untuk menyediakan layanan yang lebih berkualitas. Misalnya, ketersediaan peralatan medis yang lengkap dan modern memungkinkan diagnosis dan pengobatan yang lebih akurat dan cepat. Selain itu, infrastruktur yang baik mendukung kenyamanan pasien serta memudahkan akses bagi penyandang disabilitas, yang semua ini merupakan aspek yang dinilai dalam akreditasi(58).

Fasilitas yang dirancang dengan baik seperti sistem manajemen limbah, ventilasi, pencahayaan yang memadai, dan layout yang ergonomis berkontribusi terhadap lingkungan kerja yang lebih aman dan meningkatkan efisiensi operasional. Hal ini tidak hanya mengurangi risiko kesalahan medis tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja di kalangan tenaga kesehatan, yang secara langsung dapat mempengaruhi hasil akreditasi(23,31). Sarana prasarana yang memadai juga mendukung Puskesmas dalam melakukan inovasi dan pengembangan layanan kesehatan. Misalnya, dengan memiliki infrastruktur TI yang baik, Puskesmas dapat mengimplementasikan sistem informasi kesehatan yang efektif, yang merupakan salah satu kriteria dalam akreditasi. Berbagai studi kasus menunjukkan bahwa Puskesmas dengan fasilitas yang lebih lengkap dan terawat baik cenderung lebih mudah memenuhi kriteria akreditasi dibandingkan dengan Puskesmas yang memiliki keterbatasan sarana dan prasarana(56). Misalnya, Puskesmas di daerah perkotaan dengan akses lebih baik ke teknologi dan infrastruktur cenderung memiliki tingkat akreditasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan Puskesmas di daerah terpencil. Ketersediaan dan kualitas sarana dan prasarana di Puskesmas memiliki dampak yang signifikan terhadap proses akreditasi. Investasi yang tepat dalam infrastruktur kesehatan tidak hanya meningkatkan kualitas layanan yang diberikan tetapi juga memperkuat kapasitas Puskesmas dalam memenuhi dan mempertahankan standar akreditasi. Pemerintah dan stakeholder terkait perlu memprioritaskan pembaruan dan pemeliharaan fasilitas Puskesmas untuk mendukung pencapaian tujuan kesehatan masyarakat yang lebih luas(47,56,58,59).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel insentif memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap akreditasi Puskesmas. Temuan ini menunjukkan bahwa pemberian insentif kepada tenaga kesehatan dapat secara positif memengaruhi kinerja mereka dan, akibatnya, meningkatkan kemungkinan Puskesmas memperoleh akreditasi yang diinginkan. Selain itu, faktor-faktor lain seperti peningkatan kompetensi dan ketersediaan sarana dan prasarana juga berkontribusi terhadap kinerja tenaga kesehatan dan akreditasi Puskesmas. Oleh karena itu, sebagai saran, manajemen Puskesmas dan pihak terkait disarankan untuk memperhatikan pentingnya pemberian insentif yang efektif sebagai bagian dari strategi untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan dan meraih akreditasi Puskesmas. Selain itu, perlunya dalam peningkatan kompetensi tenaga kesehatan dan pemenuhan sarana serta prasarana yang memadai juga harus menjadi prioritas dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di wilayah tersebut. Dengan demikian, langkah-langkah ini dapat membantu Puskesmas Sosopan, Kecamatan Sosopan, Kabupaten Padang Lawas, untuk mencapai standar yang diperlukan dalam proses akreditasi dan meningkatkan akses serta kualitas layanan kesehatan bagi masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

1. Parray AA, Dash S, Ullah MIK, Inam ZM, Kaufman S. Female community health workers and health system navigation in a conflict zone: the case of Afghanistan. *Front public Heal*. 2021;9:704811.
2. Hasibuan AS, Yaturramadhan H, Hadi AJ, Ahmad H. Pemanfaatan Pelayanan Puskesmas dalam Pencegahan Covid-19 di Puskesmas Batunadua Kota Padangsidimpuan. *MPPKI (Media Publ Promosi Kesehat Indones Indones J Heal Promot*. 2021;4(4):475–81.
3. Yasobant S, Bruchhausen W, Saxena D, Memon FZ, Falkenberg T. Who could be One Health Activist at the community level?: A case for India. *Hum Resour Health*. 2021;19:1–11.
4. Joseph S. Impact assessment of accreditation in primary and secondary public health-care institutions in Kerala, India. *Indian J Public Health*. 2021;65(2):110–5.
5. Carroll LD, Wetherill MS, Teasdale TA, Salvatore AL. Community health improvement plans: an

- analysis of approaches used by local health departments. *J Public Heal Manag Pract.* 2022;28(1):E291–8.
6. Wildani H, Badiran M, Hadi AJ. Relationship of Outpatients Quality Health services with The Satisfaction of Patients National Health Insurance in Muhammadiyah Hospital North Sumatera. *J Komunitas Kesehat Masy.* 2020;1(2):7–21.
 7. Patel M, Misra S. Capacity building of “Accredited social health activist” under rural health training center regarding mental health: an interventional study. *Indian J Community Med.* 2022;47(2):240–3.
 8. Leider JP, Kronstadt J, Yeager VA, Hall K, Saari CK, Alford A, et al. Application for public health accreditation among US local health departments in 2013 to 2019: impact of service and activity mix. *Am J Public Health.* 2021;111(2):301–8.
 9. Ghareeb A, Said H, El Zoghbi M. Examining the impact of accreditation on a primary healthcare organization in Qatar. *BMC Med Educ.* 2018;18:1–8.
 10. Williams SC, Morton DJ, Braun BI, Longo BA, Baker DW. Comparing public quality ratings for accredited and nonaccredited nursing homes. *J Am Med Dir Assoc.* 2017;18(1):24–9.
 11. Lightner JS, Ziegler N, Gardiner K, Collie-Akers V. Community Health Improvement Plans and Physical Activity Implementation Strategies: Findings From a Cross-Sectional Survey of US Local Health Departments. *J Public Heal Manag Pract.* 2023;29(2):120–7.
 12. Al Otaibi AM, Kattan WM, Nabil A. The impact of Saudi (CBAHI) accreditation on enhancing patient safety and improving the quality of care indicators. *Prensa Med Argent.* 2020;106(3).
 13. Hasibuan AS, Manggabarani S, Maulana I, Hadi AJ. Determinan Model Karakteristik Budaya Kesehatan pada Pemanfaatan Pelayanan Pencegahan Covid-19 di Puskesmas Padangmatinggi Kota Padangsidempuan. *Media Publ Promosi Kesehat Indones.* 2022;5(12):1641–7.
 14. Andayani LS. Persepsi Pasien Terhadap Pelayanan Kesehatan Perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III Rumah Sakit Imelda Medan Tahun 2013. *Kebijakan, Promosi Kesehat dan Biostat.* 2015;1(2):14352.
 15. Sitinjak EO, Wardhana A. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Instalasi Paviliun Anyelir Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. *eProceedings Manag.* 2016;3(1).
 16. Zulkarnain Z. Analisis Pelaksanaan Fungsi Manajemen Pengarahan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap RSUD Bima. *JISIP (Jurnal Ilmu Sos dan Pendidikan).* 2019;1(2).
 17. Carroll LD, Wetherill MS, Rogers M, Teasdale TA, Salvatore AL. Creating a Nonprofit Spin-Off to Implement a Community Health Improvement Plan: A Case Study of a Midsize Health Department in the Midwest. *J Public Heal Manag Pract.* 2022;28(2):E362–8.
 18. Shah GH, Corso L, Sotnikov S, Leep CJ. Impact of local boards of health on local health department accreditation, community health assessment, community health improvement planning, and strategic planning. *J Public Heal Manag Pract.* 2019;25(5):423–30.
 19. Sousa N, Santa-Cruz A, Melo A, Sousa C, Marques F, Leite-Almeida H, et al. A hitchhikers’ guide to the terminology of accreditation processes for health professionals and institutions. *MedEdPublish.* 2023;13.
 20. Fahrepi R, Rate S, Hadi AJ. Hubungan Kualitas Pelayanan Home Care Dengan Tingkat Kepuasan Keluarga Pasien Di Wilayah Kerja Puskesmas Batua Kota Makassar. *Promot J Kesehat Masy.* 2019;9(1):122–8.
 21. Ensha IS. Pengaruh implementasi kebijakan akreditasi puskesmas terhadap manajemen pelayanan kesehatan masyarakat dalam mewujudkan produktivitas kerja. *J Publik J Ilm Bid Ilmu Adm Negara.* 2018;12(01):12–23.
 22. Maria Usmayanti MU. Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Petugas Kesehatan di Puskesmas: Tinjauan Sistematis. *STIK Bina Husada Palembang;* 2020.
 23. Coss-Mandiola J, Vanegas-López J, Rojas A, Dubó P, Campillay-Campillay M, Carrasco R. Accreditation of Quality in Primary Health Care in Chile: Perception of the Teams from Accredited Family Healthcare Centers. *Int J Environ Res Public Health.* 2023;20(3):2477.
 24. Saranrittichai K, Ussavapark W, Thamrongwarangkoon A, Heangorn T, Daoruang S, Teeranut A.

- Community-based approaches to cancer prevention in rural Thailand Based on experiences of accredited health professionals. *Asian Pacific J Cancer Prev APJCP*. 2020;21(1):7.
25. Primelia A, Mudayana AA. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Seluruh Puskesmas Kota Yogyakarta. *J Kesehat Masy Univ Ahmad Dahlan*. 2019;
 26. Najjar S, Hafez S, Al Basuoni A, Obaid HA, Mughnnamin I, Falana H, et al. Stakeholders' Perception of the Palestinian Health Workforce Accreditation and Regulation System: A Focus on Conceptualization, Influencing Factors and Barriers, and the Way Forward. *Int J Environ Res Public Health*. 2022;19(13):8131.
 27. Lokan L, Kristanto EG, Posangi J, Manampiring AE. Analisis Strategi Peningkatan Mutu Pelayanan di Puskesmas Wairoro Kabupaten Halmahera Tengah di Provinsi Maluku Utara Melalui Pendekatan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK). *PREPOTIF J Kesehat Masy*. 2023;7(1):122–34.
 28. Efendi R, Lubis J, Elvina E. Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Milano Panai Tengah. *Ecobisma (Jurnal Ekon Bisnis Dan Manajemen)*. 2020;7(2):1–11.
 29. Chariwala RA, Shukla R, Gajiwala UR, Gilbert C, Pant H, Lewis MG, et al. Effectiveness of health education and monetary incentive on uptake of diabetic retinopathy screening at a community health center in South Gujarat, India. *Indian J Ophthalmol*. 2020;68(Suppl 1):S52–5.
 30. Wisnuwardani RW. Insentif uang tunai dan peningkatan kinerja kader posyandu. *Kesmas J Kesehat Masy Nas (National Public Heal Journal)*. 2012;7(1):44–8.
 31. Vijayan SM, Puliykkadi S, Chalil S. Facilitators and barriers of service utilization: Perspectives of stakeholders in a family health center of central Kerala-A qualitative study. *Indian J Public Health*. 2021;65(2):136–41.
 32. Khanna SR, Rao D, Panwar S, Ameen S. Impact of oral hygiene training to Anganwadi and Accredited Social Health Activist workers on oral health of young children in tribal regions of Rajasthan State, India. *J Indian Soc Pedod Prev Dent*. 2021;39(4):429–35.
 33. Shah N, Mohan D, Agarwal S, Scott K, Chamberlain S, Bhatnagar A, et al. Novel approaches to measuring knowledge among frontline health workers in India: Are phone surveys a reliable option? *PLoS One*. 2020;15(6):e0234241.
 34. Rawalilah H. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Keaktifan Kader Posyandu Di Kelurahan 26 Ilir Kecamatan Bukit Kecil Palembang Tahun 2017. *J Kesehat J Ilm Multi Sci*. 2018;8(02):96–103.
 35. Sell J, Riley T, Miller E. Integrating quality improvement and community engagement education: curricular evaluation of resident population health training. *Fam Med*. 2022;54(8):634–9.
 36. Damayanti DF, Aprianti E, Fatonah O, Sulistiawati R. Faktor-faktor yang mempengaruhi peran kader posyandu dalam upaya pencegahan stunting di wilayah Puskesmas Sungai Melayu Kabupaten Ketapang. *J Kebidanan Khatulistiwa*. 2022;8(1):12.
 37. Maniagasi YG. Analisis Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan pada Puskesmas Depapre Kabupaten Jayapura. *J Gov Policy Innov*. 2022;2(2):69–85.
 38. Nindrea RD. Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Tenaga Medis Di Puskesmas Kota Padang. *J Endur*. 2017;2(3):333–45.
 39. Mangold KA, Bartell TR, Doobay-Persaud AA, Adler MD, Sheehan KM. Expert consensus on inclusion of the social determinants of health in undergraduate medical education curricula. *Acad Med*. 2019;94(9):1355–60.
 40. Anderson AK. Prevalence of anemia, overweight/obesity, and undiagnosed hypertension and diabetes among residents of selected communities in Ghana. *Int J chronic Dis*. 2018;2018.
 41. Siyen S, Hadi AJ, Asriwati A. Faktor Yang Berhubungan Dengan Mutu Pelayanan Rumah Sakit Bhayangkara Tebing Tinggi. *MPPKI (Media Publ Promosi Kesehat Indones Indones J Heal Promot*. 2020;3(3):267–74.
 42. Araujo CAS, Siqueira MM, Malik AM. Hospital accreditation impact on healthcare quality dimensions: a systematic review. *Int J Qual Heal Care*. 2020;32(8):531–44.
 43. Fernandez LDI, Kenjam Y, Dodo DO. Mutu Pelayanan Kesehatan Puskesmas Pasir Panjang Pasca Akreditasi. *Media Kesehat Masy*. 2021;3(3):276–85.
 44. Saudia BEP, Anggraini NPDA. Pemantauan 1000 Hari Pertama Kehidupan Dalam Rangka

- Pencegahan Stunting Melalui Pelatihan Kader Kesehatan Di Desa Menemeng Wilayah Kerja Puskesmas Bagu Kecamatan Pringgarata Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2018. *J Midwifery Updat.* 2020;1(2):50–60.
45. Anwar A, Muchlis N, Ahri RA. Pengaruh Kepemimpinan, Organisasi, Tim Peningkatan Mutu Dan Efikasi Diri Terhadap Penilaian Status Akreditasi Puskesmas Di Kota Makassar Tahun 2016-2019. *J Aafiyah Heal Res.* 2020;1(2):28–43.
 46. Fretty H, Misnaniarti M, Flora R. Hubungan Lama Kerja Menjadi Kader, Sikap Dan Pengetahuan Dengan Kinerja Kader Posyandu Di Kota Palembang. *Jurnal' Aisyiyah Med.* 2020;5(2).
 47. Maghiroh L, Rochmah TN. Analisis kesiapan puskesmas Demangan Kota Madiun dalam menghadapi akreditasi. *J Mkmi.* 2017;13(4):329–36.
 48. Andira RA, Abdullah AZ, Sidik D. Faktor-Faktor Yang Berhubungan dengan Kinerja Kader dalam Kegiatan Posyandu di Kec. Bontobahari Kabupaten Bulukumba Tahun 2012. *J Kesma Vol 10 No 1 hal 73.* 2013;79.
 49. Suryani A, Chotimah I, Hidana R. Analisis Proses Akreditasi Puskesmas Sindang Barang Kota Bogor Tahun 2018. *PROMOTOR.* 2019;2(2):87–100.
 50. Ariyanti F, Arofi SP. Studi mutu (ServQual) dan kepuasan pasien berdasarkan akreditasi puskesmas. *J Ilmu Kesehat Masy.* 2021;10(03):180–90.
 51. Syukriadi S. Upaya Meningkatkan Capaian Akreditasi Puskesmas Di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hulu. *JKM (Jurnal Kesehat Masyarakat) Cendekia Utama.* 2022;10(1):145–57.
 52. Siswanto H, Siswoyo H, Nurhayati N, Tie D, Afrilia AR, Harso AD, et al. Pengembangan indeks mutu pelayanan kesehatan puskesmas. *Media Penelit dan Pengemb Kesehat.* 2019;29(3):269–84.
 53. Brahmana RP, Wahyudi K, Hilfi L. Perspektif Tenaga Kesehatan: Budaya Keselamatan Pasien pada Puskesmas PONED di Kota Bandung. *J Sist Kesehat.* 2018;3(3).
 54. Pardede MJ, Fitriani AD, Hadi AJ. Analisis Implementasi Manajemen Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap RSUD. Mitra Sejati Medan. *MPPKI (Media Publ Promosi Kesehat Indones Indones J Heal Promot.* 2020;3(2):93–9.
 55. Crowley AA, Ma TY-Z, Jeon S. Nurse Child Care Health Consultants, Professional Development, and Accreditation Improve Medication Safety in Child Care Programs. *Policy, Polit Nurs Pract.* 2023;24(1):36–50.
 56. Ulandari S, Yudawati S. Analisis kualitas pelayanan, sarana prasarana dan lingkungan terhadap kepuasan pasien. *Care J Ilm Ilmu Kesehat.* 2019;7(2):39–53.
 57. Lutfiana A, Lestari IS, Annisa K, Sarah S, Puspita R, Rasyid Y. Strategi Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kecamatan Cilandak Dalam Meningkatkan Akreditasi Ke Tingkat Paripurna. *Pentahelix.* 2023;1(1):1–14.
 58. Darajatun RH, Nurdin N, Kesumah N. Pengaruh Status Akreditasi Puskesmas terhadap Indeks Kepuasan Pasien di Puskesmas. *J Sos dan sains.* 2023;3(4):375–81.
 59. Sutanti D, Suparman R, Setianingsih T, Badriah DL. Studi Analisis Ketercapaian Implementasi Kebijakan Akreditasi Puskesmas Dan Kinerja Puskesmas Di Kabupaten Kuningan. *J Public Heal Innov.* 2022;2(02):189–98.