

HUBUNGAN VARIABEL ORGANISASI DAN PSIKOLOGIS DENGAN KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS BENDAN KOTA PEKALONGAN DALAM ERA JAMINAN KESEHATAN NASIONAL

Nurul Rizki Fitria, Septo Pawelas Arso, Aditya Kusumawati

Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Diponegoro
Email: nurulrizkifitria@gmail.com

Abstract : National Health Insurance requires efforts to improve access and quality of health services in first-level health facilities. In order for services to be implemented properly one of the important factors is certainly the performance of health workers who are the spearhead of the service. The performance of Bendan's puskesmas employees is known to be decreasing so it can affect the quality of service. According to Gibson, performance is influenced by organizational and psychological variables. The purpose of this research is to analyze the correlation between organizational variable consisting of infrastructure, service incentive, job design, leadership, and psychological variable that is perception, attitude, and motivation with staff's performance. This research uses quantitative method with cross sectional approach, and was conducted at Bendan's Puskesmas Pekalongan. Respondents are 47 people Bendan's puskesmas staff. Data analysis including univariate analysis with the presentation of frequency distribution tables and bivariate analysis using the chi square test. The results of univariate analysis showed that the performance of puskesmas employees was not good and incentive services were not appropriate, but infrastructure, work design, leadership, perceptions, attitudes and motivations tended to be good. The result of bivariate analysis shows that all variables have correlation with the performance of Bendan puskesmas personnel in National Health Insurance era such as infrastructure facilities ($p_{value} = 0.028$), service incentive ($p_{value} = 0.014$), job design ($p_{value} = 0.024$), leadership ($p_{value} = 0.028$), perception ($p_{value} = 0.012$), attitude ($p_{value} = 0.047$), and motivation ($p_{value} = 0.004$). It is recommended to BLUD Puskesmas Pekalongan city to properly organize the prevailing remuneration policy in the form of incentives according to the workload to improve the performance of puskesmas employees.

Key words : Staff Performance, Organizational Variable, Psikologis Variable
Bibliographes : 18, 1995 - 2017

PENDAHULUAN Latar Belakang

Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) merupakan salah satu program dari Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang dibentuk pada 1 Januari 2014 dan diatur dalam UU No.24 Tahun 2011. Program JKN

berupa program perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam pemenuhan kebutuhan dasar yang diberikan kepada setiap orang. Target JKN pada tahun 2019 yaitu seluruh penduduk Indonesia tercakup dalam JKN atau Universal Health Coverage (UHC).

Diberlakukannya JKN membutuhkan upaya peningkatan akses dan mutu pelayanan kesehatan di fasilitas kesehatan tingkat pertama maupun lanjutan serta perbaikan sistem rujukan pelayanan kesehatan.¹

Agar pelayanan bisa terlaksana dengan baik salah satu faktor yang penting adalah kinerja dari tenaga kesehatan yang merupakan ujung tombak dari pelayanan tersebut.²

Sebagai pemberi pelayanan kesehatan, puskesmas dituntut agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Tuntutan dan kebutuhan masyarakat dengan pelayanan kesehatan yang berkualitas perlu disikapi dengan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) melalui peningkatan kinerja.³

Gibson, et al, mengemukakan model teori kinerja dan melakukan analisis mengenai beberapa variabel yang berpengaruh dengan perilaku dan kinerja individu, meliputi: Variabel individual (Kemampuan, ketrampilan, latar belakang, demografis), Variable organisasional (sumber daya/sarana prasarana, kepemimpinan, kompensasi/insentif, struktur, desain pekerjaan), dan Variabel psikologis (persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi).⁴

Adanya perubahan kebijakan pada sistem layanan melalui program JKN akan menimbulkan perubahan pula pada siklus logistic pelayanan kesehatan. Proses pemilihan produk layanan, pengadaan dan perencanaan, penyimpanan, distribusi dan pelayanan konsumen akan beradaptasi dengan kebijakan baru tersebut dan pelaksanaan seluruh

proses bergantung pada pengorganisasian dan SDM.⁵

Salah satu terobosan terbaru dalam program JKN yaitu cara pembayaran kepada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP) dengan sistem kapitasi. Berdasarkan Permenkes 21 tahun 2016 tentang Penggunaan Dana Kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional Untuk Jasa Pelayanan Kesehatan Dan Dukungan Biaya Operasional Pada FKTP Milik Pemerintah Daerah, Dana kapitasi yang diterima FKTP digunakan sekurang-kurangnya 60% untuk jasa pelayanan dan sisanya digunakan untuk dukungan biaya operasional pelayanan kesehatan lainnya.⁶

Perkembangan kepesertaan JKN sudah cukup baik, dapat dilihat dari jumlah peserta JKN yang semakin meningkat. dengan meningkatnya kunjungan maka diperlukan kesigapan petugas yg produktif di pelayanan kesehatan dalam melayani kunjungan masyarakat.⁵

Berdasarkan survey pendahuluan diketahui bahwa Besarnya peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial di Puskesmas Bendan pada tahun 2017 sebanyak 257.393 peserta (PBI & Non PBI) dari total jumlah peserta BPJS di seluruh Puskesmas kota Pekalongan yaitu 1.787.145 peserta dan Puskesmas Bendan mendapatkan dana kapitasi BPJS pada tahun 2017 sebesar Rp. 1.456.941.900 dari jumlah total pendapatan dana kapitasi BPJS di Kota Pekalongan yaitu Rp. 10.204.322.400. Ini merupakan jumlah kapitasi paling besar dibanding dengan 13 Puskesmas lain yang ada di Kota Pekalongan.

Keluhan datang dari beberapa pegawai puskesmas

Bendan mengenai pembagian insentif dana kapitasi mereka menilai bahwa pembagian insentif masih belum adil. Demikian juga halnya dengan sarana kerja yang menyangkut fasilitas prasarana dan lingkungan kerja sebagai infrastruktur pendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan juga masih perlu ditingkatkan.

Kinerja pegawai puskesmas Bendan diketahui semakin menurun. Hal ini ditandai dengan beberapa program Puskesmas yang tidak mencapai target. Penyebabnya yaitu banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai puskesmas akibat kurangnya SDM. Sehingga hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal. Selain itu banyaknya masyarakat yang mengeluh dan rendahnya tingkat kepuasan pasien dengan pelayanan yang diberikan. Hal ini dapat dilihat dari Indeks Kepuasan Masyarakat dengan pelayanan publik Puskesmas Bendan Tahun 2017 yang mengalami penurunan 2,81% yaitu 76,58% dibandingkan tahun 2016 sebesar 79,39%. Sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi mutu pelayanan Puskesmas dan akan berdampak pada kinerja Pegawai puskesmas Bendan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan studi pendahuluan, kinerja pegawai puskesmas dipengaruhi oleh beberapa faktor. Oleh karena itu peneliti ingin melakukan penelitian untuk mengetahui hubungan variabel organisasi dan variabel psikologis dengan kinerja pegawai puskesmas Bendan Kota Pekalongan dalam era Jaminan Kesehatan Nasional.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilaksanakan merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan studi *cross sectional*.. Variabel pada penelitian ini adalah variabel organisasi yang terdiri dari sarana prasarana, insentif, desain pekerjaan, kepemimpinan dan variabel psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, motivasi. Populasi dan dalam penelitian ini adalah 47 orang pegawai Puskesmas Bendan dengan eksklusi yang sudah ditentukan. Besar sampel penelitian ini sama dengan populasi karena menggunakan teknik *total sampling*.

Penelitian ini menggunakan uji *Chi-square*. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara sarana prasarana, insentif jasa pelayanan, desain pekerjaan, kepemimpinan, persepsi, sikap, motivasi dengan kinerja pegawai puskesmas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Karakteristik Pegawai Puskesmas Bendan

1. Jenis Kelamin

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Perempuan	38	80,9
Laki-laki	9	19,1
Jumlah	47	100

Tabel 1 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini responden pegawai puskesmas Bendan sebagian besar adalah Perempuan yaitu sebanyak 38 responden (80,9%). Sedangkan pada responden yang berjenis kelamin Laki-laki yaitu sebanyak 9 responden (19,1%).

2. Jabatan

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi	%
Dokter umum	3	6,4
Dokter Gigi	1	2,1
Perawat	11	23,4
Perawat Gigi	2	4,3
Bidan	13	27,2
Ahli Teknologi Laboratorium Medik	2	4,3
Tenaga Gizi	2	4,3
Tenaga Kefarmasian	3	6,4
Tenaga Administrasi	1	2,1
Staf	1	2,1
Tenaga Pendaftaran dan Rekam Medis	3	6,4
Tenaga Kesehatan Lingkungan	2	4,3
Tenaga Kesehatan Masyarakat	3	6,4
Jumlah	47	100

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini kategori jabatan pegawai puskesmas Bendan yang paling banyak adalah bidan yaitu sebanyak 13 responden (27,2%).

Hubungan Variabel Bebas dengan Kinerja

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Uji *Chi-Square* Hubungan Beberapa Faktor dengan Kinerja.

Variabel Penelitian	Sig.	Keterangan
Sarana Prasarana	0,02	Ada hubungan
Insentif jasa pelayanan	0,01	Ada hubungan
Desain	0,02	Ada

Variabel Penelitian	Sig.	Keterangan
pekerjaan	4	hubungan
Kepemimpinan	0,02	Ada hubungan
Persepsi	0,01	Ada hubungan
Sikap	0,04	Ada hubungan
Motivasi	0,00	Ada hubungan

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai hubungan yang bermakna dengan kinerja pegawai puskesmas Bendan dalam era Jaminan Kesehatan Nasional.

1. Sarana prasarana

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar Sarana Prasarana yang ada di Puskesmas Bendan sudah tergolong baik (51,1%). Dilihat dari persentase Pegawai Puskesmas dengan kinerja kurang baik menilai sarana prasarana kurang baik dengan persentase sebesar 69,6% lebih tinggi dibandingkan dengan yang menilai sarana prasarana baik yaitu sebesar 37,5%. Sedangkan Pegawai Puskesmas dengan kinerja baik menilai sarana prasarana kurang baik, dengan persentase sebesar 30,4% lebih rendah dibandingkan dengan yang menilai sarana prasarana baik, yaitu sebesar 62,5%. Hal ini menunjukkan adanya pola hubungan yang bermakna antara sarana prasarana dengan kinerja pegawai puskesmas Bendan dalam era Jaminan Kesehatan Nasional.

Sarana yaitu segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan. Sedangkan prasarana yaitu segala sesuatu yang merupakan

penunjang utama terlaksananya suatu proses. Antara sarana dan prasarana keduanya saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan karena tidak jauh berbeda. Sarana Prasarana yang memadai dapat menunjang perilaku individu menjadi lebih baik. Sarana prasarana adalah salah satu aspek yang sangat penting untuk menunjang kinerja setiap orang. Jika kinerjanya ingin berkualitas baik maka sarana prasarannya juga harus tersedia dan layak untuk digunakan.⁷ Berdasarkan hasil penelitian Sarana Prasarana dinilai baik, namun tetapi masih ada sarana prasarana yang belum dimiliki dan tidak layak digunakan. Banyak keramik yang rusak. Jika tidak kunjung diperbaiki maka dapat menghambat kinerja.

2. Insentif jasa pelayanan

Hasil penelitian ini menunjukkan presentase pegawai Puskesmas Bendan yang merasa insentif jasa pelayanannya kurang sesuai lebih banyak presentasinya (59,6%) dibandingkan dengan pegawai yang merasa insentif jasa pelayanannya sudah sesuai (40,4%). Dilihat dari persentase kelompok bahwa Pegawai Puskesmas dengan kinerja kurang baik memiliki penilaian terhadap insentif jasa pelayanan kurang sesuai dengan persentase 67,9% lebih tinggi dibandingkan dengan yang memiliki penilaian terhadap insentif jasa pelayanan yang sesuai sebesar 31,6%. Sedangkan Pegawai Puskesmas dengan kinerja baik memiliki penilaian terhadap insentif jasa pelayanan kurang sesuai dengan persentase 32,1% lebih rendah dibandingkan dengan yang memiliki penilaian terhadap insentif jasa pelayanan yang sesuai yaitu sebesar 68,4%. Hasil analisis secara

statistika menggunakan uji Chi-Square diperoleh nilai $p = 0,014$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara insentif jasa pelayanan dengan kinerja Pegawai Puskesmas dalam era Jaminan Kesehatan Nasional.

Insentif adalah pemberian pembayaran financial kepada pegawai sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan dan berbagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Insentif adalah salah satu unsur yang penting yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai, karena insentif adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan insentif yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat sehingga kinerjanya semakin meningkat.⁸ Berdasarkan hasil penelitian, Insentif Jasa Pelayanan dinilai kurang sesuai, karena tidak sesuai dengan beban kerja dan kebutuhan pegawai, kemudian pola pembagiannya dirasa tidak adil, tidak tepat waktu, tidak sesuai jabatan dan tingkat pendidikan serta tidak sesuai yang diharapkan pegawai sehingga tidak menambah semangat kerja pegawai.

3. Desain pekerjaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap desain pekerjaan Puskesmas Bendan yang sudah baik lebih banyak presentasinya (55,3%) jika dibandingkan dengan penilaian responden terhadap desain pekerjaan yang masih kurang baik (44,7%). Dilihat dari persentase kelompok Pegawai Puskesmas dengan kinerja kurang baik memiliki penilaian terhadap desain pekerjaan kurang baik dengan persentase

71,4% lebih tinggi dibandingkan dengan yang memiliki penilaian terhadap desain pekerjaan yang baik sebesar 38,5%. Sedangkan Pegawai Puskesmas dengan kinerja baik memiliki penilaian terhadap desain pekerjaan kurang baik dengan persentase 28,6% lebih rendah dibandingkan dengan yang memiliki penilaian terhadap desain pekerjaan yang baik yaitu sebesar 61,5%. Hasil analisis secara statistika menggunakan uji Chi-Square diperoleh nilai $p = 0,024$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara desain pekerjaan dengan kinerja Pegawai Puskesmas Bendan dalam era Jaminan Kesehatan Nasional.

Desain pekerjaan mengacu pada proses yang diterapkan manajer dalam memutuskan wewenang dan tugas pekerjaan. Desain pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dan dapat meningkatkan kinerja. Berdasarkan hasil penelitian,⁴ Desain Pekerjaan dinilai baik, sebagian besar responden merasa desain pekerjaan yang diberikan jelas walaupun masih ada yang merasa belum jelas, pegawai merasa tugas yang diberikan monoton sehingga tidak mengembangkan kemampuan dan ketrampilan. Namun bekerja sesuai dengan pekerjaan yang telah ada akan semakin dapat meningkatkan kinerja.

4. Kepemimpinan

Hasil penelitian ini menunjukkan presentase pegawai puskesmas Bendan terhadap Kepemimpinan Kepala Puskesmas Bendan yang baik lebih banyak presentasinya yaitu sebesar 51,1% dibandingkan dengan penilaian pegawai puskesmas Bendan

terhadap Kepemimpinan Kepala Puskesmas Bendan yang kurang baik, yaitu sebesar 48,9%. Dilihat dari persentase Pegawai Puskesmas dengan kinerja kurang baik memiliki penilaian terhadap Kepemimpinan kurang baik dengan persentase 69,6% lebih tinggi dibandingkan dengan yang memiliki penilaian terhadap kepemimpinan yang baik sebesar 37,5%. Sedangkan Pegawai Puskesmas yang kinerjanya baik memiliki penilaian terhadap kepemimpinan kurang baik dengan persentase 30,4% lebih rendah dibandingkan dengan yang memiliki penilaian terhadap kepemimpinan yang baik yaitu sebesar 62,5%. Hasil analisis secara statistika menggunakan uji Chi-Square diperoleh nilai $p = 0,028$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara kepemimpinan dengan kinerja Pegawai Puskesmas dalam era Jaminan Kesehatan Nasional.

Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan atasan memberi inspirasi kepada pegawai untuk bekerjasama sebagai suatu kelompok agar dapat mencapai tujuan.⁹ Berdasarkan hasil penelitian, Kepemimpinan dinilai baik, pimpinan memberi tugas sesuai prosedur namun informasi yang diberikan kurang lengkap, pimpinan juga kurang pandai dalam mengadakan pendekatan dalam upaya meningkatkan hasil kerja, dan kurang memberikan pujian maupun teguran. Pada dasarnya kepemimpinan memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja seseorang, karena ada hakikatnya kepemimpinan adalah kemampuan mampu mempengaruhi pegawai untuk menggerakkan mereka agar dengan penuh pengertian dan senang hati bersedia

mengikuti kehendak-kehendak pemimpin guna meningkatkan kinerja mereka.

5. Persepsi

Hasil penelitian ini menunjukkan presentase pegawai puskesmas Bendan yang positif presentasinya lebih banyak yaitu 53,2%, dibandingkan dengan persepsi pegawai puskesmas Bendan yang negative yaitu 46,8%. Dilihat dari persentase kelompok Pegawai Puskesmas dengan kinerja kurang baik memiliki penilaian terhadap persepsi negative dengan persentase 72,7% lebih tinggi dibandingkan dengan yang memiliki penilaian terhadap persepsi yang positif sebesar 36,0%. Sedangkan Pegawai Puskesmas dengan kinerja baik memiliki penilaian terhadap persepsi negative dengan persentase 27,3% lebih rendah dibandingkan dengan yang memiliki penilaian terhadap persepsi yang positif yaitu sebesar 64,0%. Hasil analisis secara statistika menggunakan uji Chi-Square diperoleh nilai $p = 0,012$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara persepsi dengan kinerja Pegawai Puskesmas dalam era Jaminan Kesehatan Nasional.

Persepsi penting karena perilaku orang didasarkan pada persepsi mereka mengenai apa yang menjadi realitas dan bukan mengenai realitas itu sendiri. Individu mempersepsikan suatu benda yang sama secara berbeda-beda. Pada dasarnya persepsi memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja seseorang.⁹ Menurut Iskandar (2013), Pegawai yang mempunyai persepsi baik berpeluang mempunyai kinerja empat kali lebih baik dari pegawai yang persepsinya kurang. Berdasarkan hasil peneliian, pegawai

puskesmas memiliki persepsi positif, mereka merasa senang dengan perannya sebagai petugas puskesmas dan senang bila ada yang bisa diajak berkonsultasi, namun mereka merasa belum melakukan tugas secara profesional, mereka juga merasa tidak mempunyai kebebasan dan peranan dalam setiap pengambilan keputusan. Hal tersebut dapat mempengaruhi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

6. Sikap

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persentase kelompok responden yang memiliki sikap negatif lebih sedikit yaitu 20 responden (42,6%) dibandingkan dengan responden yang memiliki sikap positif yaitu sebanyak 27 responden (57,4%). Dilihat dari persentase kelompok responden Pegawai Puskesmas dengan kinerja kurang baik memiliki penilaian terhadap sikap negatif dengan persentase 70,0% lebih tinggi dibandingkan dengan yang memiliki penilaian terhadap sikap yang positif sebesar 40,7%. Sedangkan Pegawai Puskesmas dengan kinerja baik memiliki penilaian terhadap sikap negatif dengan persentase 30,0% lebih rendah dibandingkan dengan yang memiliki penilaian terhadap sikap yang positif yaitu sebesar 59,3%. Hasil analisis secara statistika menggunakan uji Chi-Square diperoleh nilai $p = 0,047$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara sikap dengan kinerja Pegawai Puskesmas dalam era Jaminan Kesehatan Nasional.

Sikap memiliki peranan yang penting karena mempengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja baik dengan rekan kerja, pimpinan

maupun orang lain yang terlibat dalam penyelesaian pekerjaannya. Penilaian sikap pegawai puskesmas Benda didasarkan pada komitmen mereka sendiri yang dilihat dari keinginan kuat untuk tetap sebagai pegawai puskesmas, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan tertentu untuk penerimaan nilai dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu juga dinilai dari aspek tingkat kepentingan, manfaat dan ketepatan waktu khususnya dalam melakukan tugasnya masing-masing. Berdasarkan hasil penelitian, pegawai memiliki sikap positif, mereka mudah dalam membina hubungan dengan pasien yang berkunjung ke puskesmas dan mengaku tidak bosan dengan pekerjaan sehari-harinya. Namun mereka mudah merasa tertekan bila menghadapi masalah dan takut bila dipanggil atasan, kurang maksimal dalam memberikan pelayanan. Sikap dipengaruhi oleh pengalaman dan menimbulkan pengaruh tertentu dengan perilaku seseorang. Sikap merupakan faktor penentu perilaku, karena sikap berhubungan dengan persepsi, kepribadian dan motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja individu.¹⁰

7. Motivasi

Hasil penelitian ini menunjukkan responden yang memiliki motivasi tinggi lebih banyak yaitu 28 responden (59,6%) dibandingkan dengan responden yang memiliki motivasi rendah yaitu sebesar 19 responden (40,4%). Dilihat dari persentase Pegawai Puskesmas dengan kinerja kurang baik memiliki penilaian terhadap motivasi rendah dengan persentase 78,9% lebih tinggi dibandingkan dengan yang memiliki penilaian

terhadap motivasi yang tinggi sebesar 40,7%. Sedangkan Pegawai Puskesmas dengan kinerja baik memiliki penilaian terhadap motivasi rendah dengan persentase 21,1% lebih rendah dibandingkan dengan yang memiliki penilaian terhadap motivasi yang tinggi yaitu sebesar 64,3%. Hasil analisis secara statistika menggunakan uji Chi-Square diperoleh nilai $p = 0,004$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja Pegawai Puskesmas dalam era Jaminan Kesehatan Nasional.

Motivasi yaitu kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan kearah tujuan atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Penilaian motivasi pada penelitian ini dilihat dari dorongan dalam diri responden baik dari dalam dirinya maupun dari luar guna meningkatkan kinerja. Meliputi keinginan untuk berprestasi dan dihargai oleh rekan kerja, dan pimpinan, dukungan dari rekan kerja untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab moral pekerja untuk meningkatkan kinerja serta kontribusi yang dapat diberikan untuk memberikan manfaat dengan orang lain. Berdasarkan hasil penelitian, pegawai memiliki Motivasi positif, mereka senang melakukan pekerjaan tambahan untuk meningkatkan keberhasilan kerja, tetapi sulit jika tanpa adanya dorongan. Pegawai tidak datang tepat waktu dan kurang memiliki inisiatif untuk meningkatkan kualitas kerja, sulit bekerja diluar tanggungjawab, mereka hanya semangat jika diberi penghargaan. Menurut hasil penelitian, motivasi dapat berhubungan dengan kinerja seorang pegawai karena pegawai akan memiliki dorongan yang kuat

dalam pengabdian dan menambah pengalaman bagi pekerjaan dan instansi, memiliki semangat dalam bekerja, adanya pemberian penghargaan terhadap prestasi dan lingkungan pekerjaan yang baik.¹¹

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran karakteristik responden sebagian besar jenis kelamin responden adalah Perempuan yaitu sebanyak 38 responden (80,9%), sedangkan responden pegawai puskesmas Bendan yang berjenis kelamin Laki-laki yaitu sebanyak 9 responden (19,1%). Kategori jabatan pegawai puskesmas Bendan yang paling banyak adalah bidan yaitu sebanyak 13 responden (27,2%).
2. Pegawai Puskesmas Bendan Kota Pekalongan sebagian besar memiliki kinerja kurang baik (53,2%), menilai sarana prasarana baik (51,1%), menilai insentif jasa pelayanan yang kurang sesuai (59,6%), menilai desain pekerjaan yang baik (55,3%), menilai kepemimpinan yang baik (51,1%), memiliki persepsi positif (53,2%), memiliki sikap positif (57,4%), dan memiliki motivasi yang tinggi (59,6%).
3. Semua variabel penelitian ada hubungan dengan kinerja pegawai puskesmas Bendan dalam era Jaminan Kesehatan Nasional antara lain sarana prasarana ($p_{value} = 0.028$), insentif jasa pelayanan ($p_{value} = 0.014$), desain pekerjaan ($p_{value} = 0.024$), kepemimpinan ($p_{value} = 0.028$), persepsi ($p_{value} = 0.012$), sikap ($p_{value} = 0.047$), dan motivasi

($p_{value} = 0.004$). Hal ini ditunjukkan oleh hasil $p_{value} < 0.05$ yang berarti memiliki hubungan terhadap variabel terikat.

SARAN

1. Bagi Puskesmas BLUD Kota Pekalongan
 - a. Kepala Puskesmas perlu memperhatikan dan menata dengan baik kebijakan remunerasi yang berlaku berupa pemberian insentif sesuai dengan beban kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas.
 - b. Berkoordinasi dengan puskesmas Bendan dalam memberikan insentif agar pemberian insentif sesuai dan tepat waktu setiap awal bulan kepada pegawai Puskesmas.
 - c. Melakukan inspeksi terjadwal setiap bulannya terhadap sarana prasarana yang ada di puskesmas agar mengetahui sarana yang masih kurang. Memberikan sarana yang belum tersedia dan mengganti sarana yang tidak layak, serta menambah sarana yang masih kurang.
2. Bagi Puskesmas Bendan
 - a. Mengembangkan kegiatan monitoring dan evaluasi setiap bulannya untuk memantau kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya.
 - b. Menyarankan dan selalu mengingatkan pegawainya untuk mengirimkan laporan tepat waktu.
 - c. Membagi tugas dengan adil kepada pegawai agar penerimaan insentif seimbang.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian yang serupa dengan menambah

variabel lain mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Puskesmas.

- b. Melakukan penelitian lanjutan dengan metode kualitatif untuk mengetahui informasi yang mendalam alasan Pegawai Puskesmas belum bisa mencapai target kinerja yang sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

1. Presiden RI. Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Jakarta; 2012.
2. Hasan, Adisasmito. Analisis Kebijakan Pemanfaatan Dana Kapitasi JKN pada FKTP Puskesmas di Kabupaten Bogor Tahun 2016. Kebijakan Kesehatan Indonesia. 2017;06:127–37.
3. Kemenkes RI. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat. 2014.
4. Gibson JL, Ivancevich JM, Donnelly JH. Organization: Behaviour, structure, processes. 8th ed. Jakarta: Binarupa Aksara; 2002.
5. Mujiati, Yuniar Y. Ketersediaan Sumber Daya Manusia Kesehatan pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama dalam Era Jaminan Kesehatan Nasional di Delapan Kabupaten-Kota di Indonesia. Media Litbangkes. 2016;26:201–210.
6. Kemenkes RI. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2014 Tentang Pedoman Pelaksanaan Program Jaminan Kesehatan Nasional. 2014.
7. Moenir HA. Manajemen Pelayanan Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara; 1992.
8. Fakhruddin S, Darmawansyah, Razak A. Hubungan Manajemen Konflik Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Pesisir Kabupaten Pangkep. 2015;1–11. Available from: <http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/12952>
9. Rivai V. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers; 2009.
10. Robbins S. Perilaku Organisasi. 10th ed. Jakarta: Macan Jaya Cemerlang; 2006.
11. Robbins S. Perilaku Organisasi. Bahasa Ind. Klaten: PT Intan Sejati; 2003.