



JAKK - UHO

JURNAL ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
(JAKK-UHO)

Vol. 5 /No.2 /Bulan Juli Tahun 2024
e-ISSN: 2797-6831

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KEPERIBADIAN
TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS WATOPUTE
KABUPATEN MUNA TAHUN 2023**

Ika Aditiya^{1*}, Yusuf Sabilu², Nani Yuniar³

¹²³Jurusan Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Halu Oleo
ikaaditiya@gmail.com¹, yusuf.sabilu68@gmail.com², naniyuniar0509@gmail.com³

INFO ARTIKEL

Kata kunci:

Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepribadian, Kinerja, Tenaga Kesehatan, Puskesmas

***Korespondensi:**

Ika Aditiya
Universitas Halu Oleo
Kampus Hijau Bumi Tridharma
Anduonohu, Kendari
Email:
ikaaditiya@gmail.com

Copyright: © 2016 Author et al.
This is an open access article distributed under the terms of the [JAKK-UHO Attribution License](http://ojs.uho.ac.id/index.php/jakk-uho), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan (JAKK-UHO)
Published by Universitas Halu Oleo

Laman:

<http://ojs.uho.ac.id/index.php/jakk-uho>

Kode Etik:

-

Abstrak

Latar Belakang: Puskesmas merupakan fasilitas tingkat pertama dalam memberikan pelayanan kesehatan dasar kepada masyarakat. Tuntutan dan kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas harus menjadi prioritas dengan peningkatan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia). Sumber Daya Manusia terutama di sektor kesehatan memegang peranan penting sebagai sumber penggerak program. Tenaga kesehatan merupakan kunci utama dalam keberhasilan pencapaian tujuan pembangunan kesehatan. Tenaga kesehatan memberikan kontribusi hingga 80% dalam keberhasilan pembangunan kesehatan, oleh karena itu dibutuhkan manajemen kinerja tenaga kesehatan yang efektif sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari setiap tenaga kesehatan yang tersedia.

Tujuan: Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kepribadian terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Watopute Kabupaten Muna tahun 2023.

Metode: Metode penelitian ini adalah survey analitik dengan pendekatan *cross sectional study*. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Watopute Kabupaten Muna. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas Watopute sebanyak 65 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling dimana seluruh populasi menjadi sampel yaitu sebanyak 65 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji *chi-square* dan uji regresi ordinal dengan menggunakan Software SPSS.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh kepemimpinan ($p=0,002$) dan motivasi kerja ($p=0,020$), sedangkan tidak ada pengaruh kepribadian ($p=0,545$) terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Watopute Kabupaten Muna tahun 2023.

Kesimpulan: Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan sedangkan kepribadian tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Watopute Kabupaten Muna tahun 2023. Diharapkan bagi pegawai Puskesmas Watopute yang masih kurang kinerjanya bisa di tingkatkan lagi dan bagi pegawai yang kinerjanya sudah cukup agar selalu mempertahankan dan lebih ditingkatkan lagi agar mutu pelayanan puskesmas terhadap masyarakat semakin baik.

Abstract

Background: Puskesmas is the first level facility in providing basic health services to the community. The community's demands and needs for quality health services must be a priority by improving the quality of human resources (HR). Human Resources, especially in the health sector, play an important role as a source of program movement. Health workers are the main key in successfully achieving health development goals. Health workers contribute up to 80% to the success of health development, therefore effective health worker performance management is needed in accordance with the abilities and expertise of each available health worker.

Objective: To find out the influence of leadership, work motivation and personality on the performance of health workers at the Watopute Community Health Center, Muna Regency in 2023.

Method: This research method is an analytical survey with a cross sectional study approach. This research was conducted at the Watopute Community Health Center, Muna Regency. The population in this study was all 65 health workers working at the Watopute Community Health Center. The sampling technique in this research was total sampling where the entire population was sampled, namely 65 people. The data analysis technique used was the chi-square test and ordinal regression test using SPSS software.

Results: The research results show that there is an influence of leadership ($p=0.002$) and work motivation ($p=0.020$), while there is no influence of personality ($p=0.545$) on the performance of health workers at the Watopute Community Health Center, Muna Regency in 2023.

Conclusion: Based on the research results, it can be concluded that leadership and work motivation influence the performance of health workers, while personality does not influence the performance of health workers at the Watopute Community Health Center, Muna Regency in 2023. It is hoped that the Watopute Community Health Center employees whose performance is still lacking can be improved further and for employees whose performance is sufficient that they will always maintain it and further improve it so that the quality of the community health center's services to the community is even better.

PENDAHULUAN

Bentuk upaya yang dilakukan pemerintah dalam menyelenggarakan pembangunan kesehatan secara menyeluruh kepada masyarakat yaitu dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas). Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan mengutamakan upaya promotif dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya (Rusmitasari & Mudayan, 2020).

Berdasarkan data Komisi Akreditasi FKTP sampai dengan 31 Desember 2020, capaian akreditasi Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP) sebanyak 56,3% (9.332 dari 16.568 FKTP). Dari data tersebut jumlah Puskesmas terakreditasi sebanyak 89,7% (9.153 dari 10.203 Puskesmas), yang tersebar di 34 provinsi. Data sebaran status kelulusan akreditasi puskesmas, jumlah terbesar adalah terakreditasi madya 55,3% (5.068 Puskesmas), sementara untuk tingkat kelulusan akreditasi tertinggi yaitu terakreditasi paripurna jumlahnya masih sangat sedikit yaitu 3% (239 Puskesmas), selebihnya berada di kelulusan tingkat dasar sebanyak 24% (2.177 Puskesmas), dan utama sebanyak 18% (1.669 Puskesmas). Tingkat kelulusan akreditasi paripurna merupakan representasi dari FKTP yang mampu memberikan pelayanan kesehatan bermutu, sehingga jika melihat dari capaian tersebut, masih diperlukan upaya besar dan komprehensif serta dukungan dari berbagai pihak termasuk stakeholder terkait agar seluruh FKTP dapat mencapai tingkat kelulusan tertinggi yaitu terakreditasi Paripurna (Iwansyah, 2023).

Sumber daya manusia Kesehatan merupakan pelaku utama pembangunan Kesehatan yang sangat menentukan keberhasilan dari pembangunan Kesehatan diseluruh wilayah nusantara dalam mewujudkan Indonesia sehat. Pengembangan dan pemberdayaan SDM Kesehatan menjadi program yang senantiasa dilaksanakan baik dalam jangka menengah maupun dalam jangka panjang secara nasional. Selama program pengembangan dan

pemberdayaan SDM Kesehatan dilaksanakan maka dukungan manajemen dan pelaksanaan teknis.

Pada tahun 2020, jumlah tenaga kerja global berjumlah 29,1 juta perawat, 12,7 juta dokter, 3,7 juta apoteker, 2,5 juta dokter gigi, 2,2 juta bidan, dan 14,9 juta pekerjaan tambahan, sehingga berjumlah 65,1 juta pekerja kesehatan. Distribusinya tidak merata dengan perbedaan kepadatan sebesar 6,5 kali lipat antara negara-negara berpendapatan tinggi dan rendah. Proyeksi jumlah tenaga kesehatan pada tahun 2030 adalah 84 juta tenaga kesehatan. Ini mewakili pertumbuhan rata-rata sebesar 29% dari tahun 2020 hingga 2030, lebih cepat dari tingkat pertumbuhan penduduk (9,7%) (Boniol *et al.*, 2022).

Menurut data laporan capaian kinerja tenaga kesehatan kesehatan di Indonesia tahun 2019 masih belum tercapai dengan baik, dimana dari target capaian kinerja 100% hanya sekitar 54% saja yang tercapai, dikarenakan sebagian besar tenaga kesehatan kesehatan memiliki tanggung jawab pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahliannya, sehingga kinerja yang dihasilkan kurang baik dan berdampak pada hasil kinerja dari Dinas Kesehatan yang tidak memuaskan (Masyitah *et al.*, 2022).

Masalah yang sering dialami oleh Puskesmas adalah rendahnya kinerja tenaga Kesehatan yang berhubungan dengan rendahnya capaian target pelayanan Kesehatan di Puskesmas. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 44 tahun 2016 tentang Pedoman Manajemen Puskesmas membagi 3 kategori persentase cakupan pelayanan kesehatan di puskesmas yaitu baik (> 91%), sedang (81 - 90%) dan rendah (\leq 80%) (Masyitah *et al.*, 2022).

Menurut Gibson dalam Abdullah (2011), menjelaskan bahwa kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya, atau dengan kata lain kinerja pegawai akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Apa yang dikemukakan Gibson tersebut dapat diartikan bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu ataupun kelompok dapat memberikan kekuatan atau pengaruh atas kinerja organisasinya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga kesehatan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Mengetahui tentang kinerja karyawan merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi manajemen perusahaan, karena bisa digunakan untuk mengevaluasi kerja perusahaan, menentukan arah kebijakan yang akan diambil, dan membuat pengembangan SDM secara optimal demi meraih tujuan perusahaan. Kinerja merupakan hal penting yang harus dimiliki setiap pribadi masing-masing individu dalam sebuah organisasi, hal inilah yang paling mendukung berhasil atau tidaknya sebuah organisasi tersebut berjalan. Kinerja tenaga kesehatan itu sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kepemimpinan, motivasi kerja dan kepribadian (Saputri & Andayani, 2018).

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada tenaga kesehatannya. Oleh karena hal tersebut sangat diharapkan kepemimpinan yang memberdayakan tenaga kesehatannya yang bisa menumbuhkan motivasi kerja rasa percaya diri para bawahan dalam menjalankan tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dan mengarahkan dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku tenaga kesehatan untuk mencapai tujuan organisasi. (Larosa *et al.*, 2022).

Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja yang merupakan upaya atau dorongan yang timbul dari diri sendiri untuk melakukan pekerjaan dan menyalurkan semua keahlian yang dimiliki agar tujuan dapat tercapai juga sangat berhubungan dengan pencapaian target kinerja setiap organisasi dan individu. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan maksimal, demikian juga sebaliknya. Motivasi kerja ini sangat penting karena akan membangun budaya kerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi/pencapaian target kinerja yang diharapkan (Pujilestari, 2021).

Dalam organisasi kepribadian merupakan hal penting yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja. Menurut Yohana (2016), bahwa sebuah organisasi terdiri dari individu-individu yang berbeda, masing-masing individu menunjukkan keunikan dalam terminologi kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, tindakan, nilai dan etika. Hal ini dinyatakan melalui sikap dan mempunyai arti yang penting dalam perilaku organisasional, karena karyawan yang mempunyai sikap positif dalam bekerja cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik

dari pada karyawan yang sikapnya negatif terhadap pekerjaan. Organisasi harus memperhatikan kepribadian, karena dalam menempatkan suatu posisi kepribadian individu harus dicocokkan dengan jenis pekerjaannya (Pujilestari, 2021).

Puskesmas Watopute merupakan salah satu dari 27 fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama Kabupaten Muna yang berada di Kecamatan Watopute, Kabupaten Muna. Puskesmas Watopute ini memiliki wilayah kerja sebanyak 3 desa yaitu Desa Labaha, Kelurahan Watopute dan Desa Wali. Puskesmas Watopute memiliki jumlah tenaga kesehatan yang bekerja sebanyak 65 tenaga kesehatan yang terdiri dari 26 ASN (Aparat Sipil Negara) dan 39 Non ASN (Puskesmas Watopute, 2023).

Berdasarkan survey awal yang dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 20 tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas Watopute terkait permasalahan yang ada mengenai kinerja dan didapatkan hasil kinerja yang belum optimal, dikarenakan masih ada tenaga kesehatan yang tidak disiplin waktu terkait jam kerja saat datang maupun pulang hal ini dapat berdampak pada kuantitas kerja tenaga kesehatan tersebut. Hal tersebut dalam dilihat pada Rekap absensi Puskesmas Watopute pada tahun 2023 tingkat kehadiran cukup kurang dimana dari jumlah tenaga kesehatan di Puskesmas Watopute yaitu 65 orang menunjukkan bahwa pada bulan Januari setidaknya sebanyak 25% tenaga kesehatan yang tidak hadir, Februari sebanyak 30%, Maret sebanyak 40%, April sebanyak 34,50%, Mei sebanyak 16,54%, Juni sebanyak 45,54%, Juli sebanyak 6,81%, Agustus sebanyak 13%, September sebanyak 5%, Oktober sebanyak 23,72%, November sebanyak 20,35% dan Desember sebanyak 34%. Dengan semakin berkurangnya kehadiran tenaga kesehatan di Puskesmas Watopute ini berakibat pada penurunan kinerja dan tidak maksimalnya pelayanan yang diberikan setiap harinya. Untuk menanggapi hal ini kepala Puskesmas Watopute melakukan tindakan teguran dan apabila masih dilakukan lebih dari 2 kali maka akan diberikan surat pernyataan untuk tenaga kesehatan yang melanggarnya. Selain itu, masih ada juga tenaga kesehatan yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Kinerja yang masih kurang diakibatkan karena kurangnya sarana prasarana yang menjadikan mereka tidak semangat untuk melakukan pekerjaannya seperti jaringan yang tidak memadai pada saat menginput data.

Masih terdapat kategori kurang motivasi pada beberapa tenaga kesehatan yang bekerja, dikarenakan kurang penghargaan kepada karyawan atas kinerja baik yang didapatkan yang dimana hal itu dapat dijadikan motivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Kurangnya pendekatan secara personal dari pimpinan atau kepala bagian yang menyebabkan kurangnya dukungan kerja secara emosional yang dapat mengakibatkan karyawan kurang semangat dalam bekerja. Belum terpenuhinya semua hak karyawan menjadi salah satu faktor yang menyebabkan karyawan kurang motivasi dalam bekerja. Karyawan merasa kurang bergairah dalam bekerja karena seringnya terjadi keterlambatan pemberian hak karyawan seperti gaji (Ashanda & Wijaya, 2022).

METODE

Jenis penelitian ini adalah survey analitik dengan pendekatan *cross sectional study*. Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2023 dan lokasi penelitian dilaksanakan di Wilayah Kerja Puskesmas Watopute, Kabupaten Muna, Provinsi Sulawesi Tenggara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas Watopute sebanyak 65 orang. Sampel pada penelitian ini sebanyak 65 orang yang terdiri dari tenaga kesehatan yang ASN dan Non ASN. Instrumen pada penelitian ini adalah kuisisioner. Analisis ini dilakukan dengan pengujian statistik yaitu dengan uji *Chi-Square* dengan tingkat kepercayaan 95% dan taraf signifikan 0,05. Setelah dilakukan uji *Chi-Square* untuk melihat hubungan, variabel yang berhubungan akan dilanjutkan ke uji regresi ordinal untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Data yang diolah lalu dianalisis, disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi disertai dengan penjelasan untuk melihat presentasi dari setiap variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Watopute Kabupaten Muna Tahun 2023

Tabel 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Watopute Kabupaten Muna Tahun 2023.

No	Kepemimpinan	Kinerja				Total		Uji Statistik	
		Kurang		Cukup		n	%	Chi-square	Regresi ordinal
		n	%	n	%				
1	Kurang	1	1,5	25	38,5	26	100	0,000	0,002
2	Cukup	23	35,4	16	24,6	39	100		
	Total	24	36,9	41	63,1	65	100		

Sumber : Data Primer, 2023

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel kepemimpinan dengan kinerja, dari 26 responden dengan kategori kurang terdapat 1 orang (1,5%) dengan kinerja yang kurang dan 25 orang (38,5%) dengan kinerja yang cukup. Sedangkan dari 39 responden dengan kategori cukup terdapat 23 orang (35,4%) dengan kinerja yang kurang dan 16 orang (24,6%) dengan kinerja yang cukup.

Hasil uji chi-square didapatkan hasil p-value 0,000 ($<0,05$) dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan ada hubungan variabel kepemimpinan dengan kinerja tenaga kesehatan di puskesmas watopute. Maka variabel kepemimpinan dapat dilanjutkan ke uji regresi ordinal untuk melihat pengaruhnya terhadap variabel kinerja. Hasil uji regresi ordinal diperoleh nilai signifikasinya sebesar 0,002 ($<0,05$) hal ini menunjukkan variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Watopute Kab.Muna tahun 2023.

Faktor kepemimpinan terhadap kinerja merupakan satu dari faktor yang sangat menunjang bagi kinerja seorang pegawai, semakin besar kepemimpinan maka akan semakin baik pula kinerjanya. Faktor kepemimpinan itu ada yang datangnya dari rekan kerja dengan memberikan kepemimpinan berupa kata-kata atau tindakan secara langsung kepada sesama pegawai ataupun kepemimpinan berupa sarana penunjang agar pegawai merasa kepemimpinannya lebih mendalam untuk melakukan suatu pekerjaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lidya Yasmin Nasution, Zulfadil, dan Syapsan tahun 2022 tentang pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan kompetensi aparatur terhadap kinerja puskesmas di kota Pekanbaru dengan inovasi moderasi dimana ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja organisasi dengan nilai $p=0,015$ ($p<0,05$) (Nasution *et al.*, 2022). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febyolla Presilawati, All Amin, dan Andi Fahmi tentang pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Rayan Aceh tahun 2022 dimana hasil penelitiannya menunjukkan kepemimpinan berpengaruh dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kabupaten Nagan Raya Aceh dengan nilai thitung (2,108) lebih besar dari ttabel (2,011), maka keputusannya adalah menolak H_a dan menerima H_0 (Presilawati *et al.*, 2022).

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori gibson (1997) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu faktor individu, faktor organisasi dan faktor psikologis. Dimana kepemimpinan termasuk dalam faktor organisasi. Kepemimpinan memiliki kaitan erat dengan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan. Kepemimpinan memiliki kaitan erat dengan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa pimpinan dapat mempengaruhi dengan signifikan lainnya dengan meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik suatu fungsi kepemimpinan dijalankan maka akan semakin berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai hal ini didukung teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2010) semakin baik seorang pimpinan dalam menjalankan peran dan fungsinya

maka akan semakin tinggi motivasi seorang pegawai yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka (Pratiwi et al., 2023).

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Watopute Kabupaten Muna Tahun 2023

Tabel 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Watopute Kabupaten Muna Tahun 2023.

No	Motivasi Kerja	Kinerja				Total		Uji Statistik	
		Kurang		Cukup		n	%	Chi-square	Regresi ordinal
		n	%	n	%				
1	Kurang	7	10,8	30	46,2	37	100	0,001	0,020
2	Cukup	17	26,2	11	16,9	28	100		
	Total	24	36,9	41	63,1	65	100		

Sumber : Data Primer, 2023

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel motivasi kerja dengan kinerja, dari 37 responden dengan kategori kurang terdapat 7 orang (10,8%) dengan kinerja yang kurang dan 30 orang (46,2%) dengan kinerja yang cukup. Sedangkan dari 28 responden dengan kategori cukup terdapat 17 orang (26,2%) dengan kinerja yang kurang dan 11 orang (16,9%) dengan kinerja yang cukup.

Hasil uji chi-square didapatkan hasil p-value 0,001 ($<0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan ada hubungan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di puskesmas watopute. Maka variabel motivasi kerja dapat dilanjutkan ke uji regresi ordinal untuk melihat pengaruhnya terhadap variabel kinerja. Hasil uji regresi ordinal diperoleh nilai signifikasinya sebesar 0,020 ($<0,05$) hal ini menunjukkan menunjukkan variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Watopute Kab.Muna tahun 2023.

Motivasi didalam pribadi orang akan berpengaruh langsung terhadap tindakan yang akan dilakukannya, karena motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu yang dapat memuaskan keinginannya. Motivasi kerja penting untuk meningkatkan efisiensi kerja. Jika motivasi kerja dalam suatu organisasi mendukung pencapaian kerja, maka akan berdampak pada tingginya tingkat kinerja yang dihasilkan oleh pegawai (Arianti et al., 2023).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nora Yolinza dan Doni Marlius tahun 2023 tentang pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan dimana motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,005 ($0,000 < 0,05$) dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel 2,357 > t-tabel 2,02108 (Yolinza & Marlius, 2023). Penelitiannya menjelaskan bahwa motivasi sangat berpengaruh dan menentukan kinerja pegawai, akses yang diperoleh akan meningkatkan kinerja pegawai kepada puskesmas. Selain itu, ada juga penelitian yang dilakukan oleh Annisa Luthfi Shafira, Zunaidah, Nia Meitisari tahun 2024 tentang pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Multiwahana Palembang dimana motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Multiwahana Palembang dengan nilai t-hitung (8,563) > t-tabel (2,035) dengan signifikansi 0,001 < 0,05 (Annisa Luthfi Shafira et al., 2024).

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori gibson (1997) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu faktor individu, faktor organisasi dan faktor psikologis. Dimana motivasi kerja termasuk dalam faktor organisasi. Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja yang merupakan upaya atau dorongan yang timbul dari diri sendiri untuk melakukan pekerjaan dan menyalurkan semua keahlian yang dimiliki agar tujuan dapat tercapai juga sangat berhubungan dengan pencapaian target kinerja setiap organisasi dan individu. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan

melakukan pekerjaan tersebut dengan maksimal, demikian juga sebaliknya (Pratiwi et al., 2023).

3. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Watopute Kabupaten Muna Tahun 2023

Tabel 3. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Watopute Kabupaten Muna Tahun 2023.

No	Kepribadian	Kinerja				Total	Uji Statistik (Nilai Sig.)	
		Kurang		Cukup				
		n	%	n	%			n
1	Kurang	4	6,2	10	15,4	14	100	0,545
2	Cukup	20	30,8	31	47,7	51	100	
	Total	24	36,9	41	63,1	65	100	

Sumber : Data Primer, 2023

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel kepribadian dengan kinerja, dari 14 responden dengan kategori kurang terdapat 4 orang (6,2%) dengan kinerja yang kurang dan 10 orang (15,4%) dengan kinerja yang cukup. Sedangkan dari 51 responden dengan kategori cukup terdapat 20 orang (30,8%) dengan kinerja yang kurang dan 31 orang (47,7%) dengan kinerja yang cukup.

Hasil uji chi-square didapatkan hasil p-value 0,001 ($<0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan tidak ada hubungan kepribadian dengan kinerja tenaga kesehatan di puskesmas watopute. Maka kepribadian tidak dapat dilanjutkan ke uji regresi ordinal. Maka dapat disimpulkan kepribadian tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Watopute Kabupaten Muna tahun 2023.

Menurut cervone & Pervin kepribadian adalah kualitas psikologis yang memberikan kontribusi terhadap ketahanan individu, pola khusus dari perasaan, pola perilaku dan pola pikir, dimana kepribadian ini berwujud merasakan, berpikir, dan berperilaku. Karakteristik kepribadian seseorang dapat dilihat dan dinilai dari perilaku orang tersebut. Karakteristik kepribadian memiliki pengaruh yang besar dalam menjalani kehidupan sehari-hari, salah satunya dalam dunia kerja

Penelitian ini sejalan oleh Sri Indrastuti tahun 2021 tentang pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan dengan variabel intervening kompetensi karyawan pada mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru dimana kepribadian tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai P-value $0,304 > 0,05$ dan t-hitung $1,029 < t$ -tabel 1,96 (Indrastuti, 2021). Selain itu, ada juga penelitian yang dilakukan oleh Sri Langgeng Ratnasari dan Mutia Septiani tahun 2021 tentang Pengaruh kepribadian, orientasi kerja, dan penempatan terhadap kinerja pegawai dimana kepribadian tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Asuransi Kredit Indonesia (Persero) Cabang Batam dengan nilai t-hitung $1,168 < t$ tabel 2,01290 dan nilai signifikan $0,249 > 0,05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima (Ratnasari & Septiani, 2020).

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori gibson (1997) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu faktor individu, faktor organisasi dan faktor psikologis. Dimana kepribadian termasuk dalam faktor organisasi. Meskipun hasil pada penelitian ini tidak menunjukkan bahwa kepribadian tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan, bukan berarti kepribadian tidak penting dalam meningkatkan kinerjanya. Sikap dan tipe kepribadian juga menjadi salah satu penentu akan jenis pekerjaan yang lebih cocok untuk dikerjakan karena menyangkut rasa dan kenyamanan. Kepribadian membentuk perilaku setiap individu. Maka apabila ingin memahami dengan lebih baik perilaku seseorang dalam suatu organisasi, sangatlah berguna jika mengetahui sesuatu tentang kepribadiannya (Indrastuti, 2021).

SIMPULAN

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Watopute Kabupaten Muna tahun 2023
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Watopute Kabupaten Muna tahun 2023
3. Tidak ada pengaruh kepribadian terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Watopute Kabupaten Muna tahun 2023

SARAN

1. Diharapkan bagi pegawai Puskesmas Watopute yang masih kurang kinerjanya bisa di tingkatkan lagi dan bagi pegawai yang kinerjanya sudah cukup agar selalu mempertahankan dan lebih ditingkatkan lagi agar mutu pelayanan puskesmas terhadap masyarakat semakin baik.
2. Diharapkan Puskesmas watopute hendaknya lebih meningkatkan peran kepemimpinan dengan selalu memperhatikan pegawainya tanpa membedakan agar kinerja semua pegawainya bisa lebih baik lagi sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanan puskesmas agar lebih optimal.
3. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi sekaligus menjadi motivasi untuk melakukan penelitian lebih lanjut dibidang kesehatan masyarakat, baik institusi pelayanan maupun pendidikan, dengan menggunakan metode lain dan mengembangkan beberapa variabel lainnya untuk diteliti pada sampel yang lebih banyak dan sebaran informasi yang lebih merata sehingga hasilnya dapat lebih digeneralisasikan dan diharapkan agar dapat dikembangkan dan dibahas oleh peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

1. Rusmitasari H, Mudayana AA. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kota Yogyakarta. *J Kesehat Masy Indones*. 2020;15(1):47–51.
2. Iwansyah. Instrumen Standar Akreditasi Puskesmas Tahun 2023. www.Literasiperawat.Com. 2023.
3. Boniol M, Kunjumen T, Nair TS, Siyam A, Campbell J, Diallo K. The global health workforce stock and distribution in 2020 and 2030: A threat to equity and a 'universal' health coverage? *BMJ Glob Heal*. 2022;7(6):1–8.
4. Masyitah I, Efendy I, Fitriani AD. Analisis Manajemen Kepegawaian Memengaruhi Capaian Kinerja Dinas Kesehatan Kota Langsa. *J Heal Technol Med [Internet]*. 2022;8(1):323–32. Available from: [file:///C:/Users/USER DK/Downloads/1971-3360-1-SM.pdf](file:///C:/Users/USER%20DK/Downloads/1971-3360-1-SM.pdf)
5. Suhartoyo Y, Febriani E, Suparman R, Mamlukah M. Hubungan Antara Kinerja Tenaga Kesehatan Dengan Capaian Target Kinerja Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2022. *J Public Heal Innov*. 2022;3(01):52–61.
6. Saputri R, Andayani NR. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production di PT Cladtek BI-Metal Manufacturing Batam. *J Appl Bus Adm*. 2018;2(2):307–16.
7. Larosa YM, Waruwu MH, Laia O. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai. *J Akuntansi, Manaj dan Ekon*. 2022;1(1):124–30.
8. Siahaan DP, Dachi RA. Hubungan kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai Puskesmas Sigompul Kecamatan Lintongnihuta Kabupaten Humbang Hasundutan tahun 2021. *J Healthc Technol Med*. 2021;7(2):1373–80.
9. Pujilestari FP. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepribadian dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sidopoto Kota Surabaya. *J Ecomoiic Bus*. 2021;2(1):30–43.
10. Ashanda Putri RSS, Wijaya S. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Wonokromo Surabaya. *J Sos Sains*. 2022;2(9):1070–81.
11. Nasution LY, Zulfadil, Syapsan. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Kompetensi Aparatur Terhadap Kinerja Puskesmas di Kota Pekanbaru dengan Inovasi Sebagai Variabel Moderasi. *J Ekon Dan Bisnis*. 2022;11(3):702–12.
12. Presilawati F, Amin A, Fahmi A. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *EKOMBIS Rev J Ilm Ekon dan Bisnis*. 2022;10(S1):439–54.

13. Fazira Y, Mirani R. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*. 2019;4(1):76–83.
14. Yolinda N, Marlius D. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *J Pub2023likasi Ilmu Manaj.* 2023;2(2):183–203.
15. Annisa Luthfi Shafira, Zunaidah, Nia Meitisari. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada Puskesmas Multiwahana Palembang. *Al-Kharaj J Ekon Keuang Bisnis Syariah*. 2024;6(4):5045–57.
16. Indrastuti S. Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kompetensi Karyawan Pada Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru. *J Ekon KIAT*. 2021;32(2):98–107.
17. Ratnasari S langgeng, Septiani M. Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai. *J Glob Bus Manag Rev*. 2020;2(1):41–8.