

Pengaruh Kemptensi, Kepemimpinan, Motivasi dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Banggai Kecamatan Banggai Kabupaten Banggai Laut

Cakra Zaitun¹, Miftahul Jannah², Wardah Muzfah³
^{1,2,3}Stikes Datu Kamanre

ARTICLE INFO

Article history:

Received December 17, 2024

Revised December 19, 2024

Accepted December 29, 2024

Available online 25 January, 2025

Keywords:

Kemptensi, Kepemimpinan, Motivasi dan Tanggung Jawab

Keywords:

Potential, Leadership, Motivation and Responsibility



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRAK

Dalam menghadapi perkembangan pelayanan kesehatan terutama untuk memperluas jangkauan dan peningkatan mutu pelayanan kepada masyarakat. Berbagai jenis dan tingkat kesehatan profesional yang sesuai sangat diperlukan dalam penerapan kemajuan ilmu dan teknologi serta melalui penerapan nilai-nilai moral dan etika. Isu penting dalam hal reformasi sekarang ini, bahwa sistem sentralistik yang telah dipraktekkan selama ini terbukti tidak mampu menjawab masalah yang ada di dalam masyarakat. Kemudian rendahnya kinerja pelayanan sudah menjadi semacam citra buruk yang melekat pada sektor kesehatan. Sudah banyak upaya ke arah itu yang dilakukan, namun hasilnya belum memadai. Terutama dari segi kemptensi, kepemimpinan, motivasi dan tanggung jawab. Isu penting dalam hal reformasi sekarang ini, bahwa sistem sentralistik yang telah dipraktekkan selama ini terbukti tidak mampu menjawab masalah yang ada di dalam masyarakat. Kemudian rendahnya kinerja pelayanan sudah menjadi semacam citra buruk yang melekat pada sektor kesehatan. Sudah banyak upaya ke arah itu yang dilakukan, namun hasilnya belum memadai. tujuan penelitian ini yaitu Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kepemimpinan, motivasi dan tanggung jawab terhadap pelayanan kesehatan pasien rawat jalan pada pegawai Puskesmas banggai. Untuk mengetahui faktor dominan yang berpengaruh terhadap pelayanan kesehatan pasien rawat jalan dipegawai Puskesmas banggai, metode dalam penelitian ini yaitu analisis

Deskriptif, Kesimpulan dalam penlitian ini Kompentensi, Kepemimpinan, motivasi dan tanggung jawab merupakan faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas banggai .

ABSTRACT

In facing the development of health services, especially to expand the reach and improve the quality of services to the community. Various types and levels of appropriate professional health are needed in the application of advances in science and technology and through the application of moral and ethical values. An important issue in terms of current reform is that the centralized system that has been practiced so far has proven unable to answer the problems that exist in society. Then the low performance of services has become a kind of bad image attached to the health sector. Many efforts have been made in that direction, but the results have not been adequate. Especially in terms of potential, leadership, motivation and responsibility. An important issue in terms of current reform is that the centralized system that has been practiced so far has proven unable to answer the problems that exist in society. Then the low performance of services has become a kind of bad image attached to the health sector. Many efforts have been made in that direction, but the results have not been adequate. The purpose of this study is to determine the effect of competence, leadership, motivation and responsibility on outpatient health services for Banggai Health Center employees. To determine the dominant factors that influence outpatient health services for Banggai Health Center employees, the method in this study is Descriptive analysis, The conclusion in this study is that Competence, Leadership, motivation and responsibility are factors that significantly influence the Performance of Banggai Health Center Employees.

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi perkembangan pelayanan kesehatan terutama untuk memperluas jangkauan dan peningkatan mutu pelayanan kepada masyarakat. Berbagai jenis dan tingkat kesehatan profesional yang sesuai sangat diperlukan dalam penerapan kemajuan ilmu dan teknologi serta melalui penerapan nilai-nilai moral dan etika.

*Corresponding Author

Email: zaituncakra@gmail.com, miftahuljannahdake@gmail.com, andiwadah26thn@gmail.com

Isu penting dalam hal reformasi sekarang ini, bahwa sistem sentralistik yang telah dipraktekkan selama ini terbukti tidak mampu menjawab masalah yang ada di dalam masyarakat. Kemudian rendahnya kinerja pelayanan sudah menjadi semacam citra buruk yang melekat pada sektor kesehatan. Sudah banyak upaya ke arah itu yang dilakukan, namun hasilnya belum memadai.

Pembangunan kesehatan adalah bagian dari integral pembangunan nasional. Tujuan pembangunan kesehatan menuju Indonesia Sehat 2010 adalah meningkatkan kesadaran, kemampuan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan yang optimal melalui terciptanya masyarakat bangsa dan negara Indonesia yang ditandai oleh penduduk hidup dalam lingkungan dan dengan perilaku yang sehat, memiliki kemampuan untuk menjangkau kinerja pelayanan kesehatan yang optimal di seluruh wilayah Republik Indonesia.

Untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat banyak hal yang perlu diperhatikan adalah peranan yang cukup penting yaitu menyelenggarakan kesehatan. Agar pelayanan kesehatan dapat mencapai tujuan yang diinginkan maka salah satu syaratnya pelayanan kesehatan harus bermutu. Syarat bermutu makin bertambah dengan makin majunya ilmu dan teknologi kedokteran, serta tingkat kemampuan pemimpin dalam memotivasi untuk meningkatkan tingkat pelayanan kesehatan. Kinerja pelayanan kesehatan yang bermutu merupakan salah satu kebutuhan dasar yang dibutuhkan setiap orang. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut telah diupayakan memberikan dan menyediakan kinerja pelayanan kesehatan yang bermutu mulai dari pelayanan dasar (puskesmas) sampai dengan tingkat rujukan.

Pegawai Puskesmas Banggai Kabupaten Banggai Kepulauan merupakan puskesmas tertua di kecamatan Banggai yang telah melayani berbagai macam pasien dari seluruh pelosok desa di kecamatan Banggai dan sekitarnya. Dengan visi memberikan pelayanan yang cepat, tepat, terdepan dalam mutu dan terpercaya. Visi tersebut diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam pelayanan kesehatan.

Dari fakta yang didapatkan di lapangan menunjukkan bahwa tingkat kompetensi sumber daya manusia belum memadai sesuai fungsinya baik di bidang administrasi dan teknis sehingga fungsi pelayanan kesehatan belum memadai. Kepemimpinan belum berjalan efektif, hal ini terlihat banyaknya petugas kesehatan yang belum mengetahui kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh pimpinan. Motivasi juga dianggap masih rendah, yang terlihat masih banyak petugas kesehatan yang tidak bekerja sungguh-sungguh sehingga mengabaikan pasien lain. Begitu juga tanggung jawab terhadap pekerjaan dianggap masih rendah, dapat dilihat masih banyaknya pekerjaan yang terbengkalai yang tidak selesai tepat waktu.

Kemudian hubungan dari ke-empat variabel menunjukkan adanya pengaruh bahwa kompetensi atau keterampilan berpengaruh pada kinerja pelayanan kesehatan dari segi kemampuan dan ketepatan petugas kesehatan melayani pasien dengan baik, seorang pemimpin yang baik akan menginstruksikan bawahannya untuk lebih giat dalam melayani kebutuhan pasien, motivasi dan tanggung jawab merupakan suatu variabel yang menunjang pelayanan kesehatan karena motivasi bisa memberikan semangat kepada pegawai dan bertanggung jawab dalam melayani pasien dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh kompetensi, kepemimpinan, motivasi dan tanggung jawab terhadap pelayanan kesehatan pasien rawat jalan pada pegawai Puskesmas Banggai, kecamatan Banggai, kabupaten Banggai Kepulauan Sulawesi Tengah.

METODE PENELITIAN

Lokasi

Penelitian ini dilaksanakan di Pegawai Puskesmas Banggai, Kecamatan Banggai, Kabupaten Banggai Kepulauan, dengan pertimbangan lokasi penelitian merupakan salah satu tempat pelayanan kesehatan dibidang kesehatan sehingga pegawai/petugas dituntut memberikan pelayanan prima secara profesional.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari karakteristik yang akan menjadi objek penelitian yaitu seluruh pegawai Puskesmas Banggai yang berjumlah 40 orang.

Melihat jumlah populasi pegawai Puskesmas Banggai jumlahnya sedikit maka pengambilan sampel dilakukan menggunakan metode sensus (sampel jenuh) yaitu seluruh populasi dijadikan responden yang berjumlah 40 orang responden.

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Metode analisis Deskriptif adalah metode penelitian yang memberikan gambaran yang lebih mendalam tentang obyek penelitian dengan alasan yang bersifat nalar dan teoritik.
2. Metode Analisis Kuantitatif adalah analisis statistik yang menggunakan model analisis Regresi Linear Berganda yang dikemukakan oleh Sugiyono (2008: 277) dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e_1$$

Dimana:

Y	=	Kinerja Pelayanan Kesehatan
B ₀	=	Konstanta
B ₁ -b ₄	=	Koefisien Regresi
X ₁	=	Kompetensi
X ₂	=	Kepemimpinan
X ₃	=	Motivasi
X ₄	=	Tanggung jawab
e ₁	=	Faktor Kesalahan

Selanjutnya untuk menentukan pengaruh dan tingkat signifikan $\alpha = 0.05$ atau 5 % diuji dengan menggunakan uji F dan uji T dilakukan dengan melalui program SPSS V 17.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah profil terhadap objek penelitian yang dapat memberikan interpretasi terhadap objektivitas penelitian. Seluruh responden dalam penelitian ini yang jumlahnya sebanyak 75 orang dianggap representative dan layak dalam memberikan informasi yang akurat terhadap pertanyaan yang diajukan.

Klasifikasi identitas responden adalah gambaran dari seluruh populasi yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini, data atau informasi yang diperoleh terkait dengan faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Pegawai Puskesmas banggai. Untuk jelasnya karakteristik responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Jenis Kelamin

Penempatan jenis kelamin karakteristik responden bertujuan untuk melihat seberapa besar pada Pegawai Puskesmas banggai. Distribusi responden menurut jenis kelamin didominasi oleh laki-laki sebanyak 10 orang (25%) dan perempuan sebanyak 30 orang (75%).

Umur

pegawai yang berada pada tingkat Kinerja yang tinggi dimana seperdua dari responden penelitian berada pada usia 26-30 tahun, dimana pada usia tersebut masih termasuk pada usia produktif, kemudian disusul pegawai pada usia antara ≤ 25 tahun. Dan 31-35 tahun sebanyak 8 orang, 36-40 tahun sebanyak 3 orang, Dan selanjutnya disusul usia > 40 tahun sebanyak 4 orang. Hal ini perlu menjadi perhatian karena usia pegawai lebih banyak usia muda, yang tentunya ini adalah pegawai kurang pengalaman sehingga untuk memberikan kualitas kerja yang baik masih perlu bimbingan dan pelatihan di lapangan.

Golongan

Yang dimaksudkan dengan golongan dalam penelitian ini adalah jenjang kepangkatan oleh para responden yang ada pada Pegawai Puskesmas banggai.

Distribusi responden menurut golongan, ternyata sebagian besar golongan II a sebanyak 12 orang atau (30 %), golongan II b sebanyak 3 orang atau (7.5 %), golongan II c sebanyak 8 orang atau (20%), golongan II d sebanyak 6 orang atau (15 %), golongan III a sebanyak 6 orang atau (15 %), golongan III b sebanyak 2 orang (5 %) dan III d sebanyak 3 orang atau (7.5 %)

Masa Kerja

Masa Kerja responden pada Pegawai Puskesmas menunjukkan bahwa Pegawai Puskesmas banggai didominasi oleh pegawai yang masa kerjanya 0-5 tahun yaitu sebanyak 20 orang (50 %) responden dari 40 jumlah responden, selanjutnya berturut-turut masa kerja 6-10 tahun sebanyak 12 orang (30%) responden, masa kerja 11-15 tahun sebanyak 3 orang (7,5%) responden, masa kerja 16-20 tahun sebanyak 1 orang (2,5%) responden, masa kerja 21-25 tahun sebanyak 3 (7,5%) responden dan masa kerja >25 tahun sebanyak 1 (2,5%) responden.

Deskripsi Responden Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat Kinerja (Y), Kompetensi (X₁), Kepemimpinan (X₂), Motivasi (X₃), dan Tanggung jawab (X₄). Adapun masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

Kinerja Pegawai (Y)

Deskriptif hasil penelitian memberikan penjelasan mengenai hasil jawaban atau tanggapan masing-masing responden pegawai pada Pegawai Puskesmas banggai, dalam kaitannya dengan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dengan pembobotan variabel penelitian.

Variabel-variabel penelitian yang dimaksud adalah variabel independen (bebas) sebagai variabel yang berpengaruh terhadap variabel dependen (terikat).

Tabel 1: Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas banggai

NO	Tanggapan	Skor	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat baik	5	4	10
2.	Baik	4	24	60
3.	Cukup baik	3	12	30
4.	Kurang baik	2	0	0
5.	Sangat kurang baik	1	0	0
	Jumlah		40	100

Berdasarkan data pada tabel 1 di atas menggambarkan bahwa pegawai Pegawai Puskesmas banggai dari 40 orang yang dijadikan responden sebanyak 4 orang responden (10%), yang memberikan tanggapan dengan kategori sangat baik, sebanyak 24 orang responden (60%), yang memberikan tanggapan dengan kategori baik, sebanyak 12 orang responden (30%) yang memberikan tanggapan dengan kategori cukup baik dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan kurang baik dan sangat kurang baik tentang Kinerja Pegawai Puskesmas banggai .

Kompetensi (X1).

Kompetensi yaitu kebiasaan-kebiasaan pegawai dalam melakukan aktivitas atau kegiatan sehari-hari, dimana budaya kerja merupakan salah satu pengaruh Kompetensi, dimana Kompetensi sebagai salah satu faktor dari Kinerja adalah perbaikan suasana kerja yang menjamin setiap pekerja untuk mampu dalam melaksanakan tugasnya dalam meningkatkan kinerja. Kondisi kecerdasan kerja ditentukan oleh kemampuan membangun ide-ide dalam penyelesaian masalah dalam menyelesaikan pekerjaan.

bahwa pegawai Pegawai Puskesmas banggai dari 40 orang yang dijadikan responden adalah sebanyak 1 orang (2,5 %) yang memberikan tanggapan dengan kategori sangat baik, sebanyak 26 orang responden (65 %) yang memberikan tanggapan dengan kategori Baik dan sebanyak 11 orang responden (27,5%) memberikan tanggapan dengan kategori cukup baik dan 2 responden (5 %) yang memberikan tanggapan kurang baik tentang Kompetensi pegawai pada Pegawai Puskesmas banggai.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah dorongan yang muncul pada diri pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai pada Pegawai Puskesmas banggai. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap sikap kerja atau Kepemimpinan bahwa pegawai Pegawai Puskesmas banggai dari 40 orang yang dijadikan responden sebanyak 22 orang (55 %) yang memberikan tanggapan dengan kategori sangat baik, sebanyak 17 orang responden (42,5%) yang memberikan tanggapan dengan kategori baik, sebanyak 1 orang responden (2,5%) yang memberikan tanggapan dengan kategori cukup baik, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan dengan kategori kurang baik dan sangat kurang baik tentang Kepemimpinan pegawai pada Pegawai Puskesmas banggai .

Motivasi

Faktor Kinerja berupa Motivasi adalah dorongan diri untuk melaksanakan pekerjaan baik dalam bentuk material dan non material dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Pemberian kompensasi berupa insentif/fee, uang lembur, tunjangan kesehatan, tunjangan transpor, dan tunjangan pangan

bahwa Pegawai Puskesmas banggai dari 40 orang yang dijadikan responden sebanyak 5 orang (12,5%) yang memberikan tanggapan dengan kategori sangat Baik, sebanyak 24 orang responden (60%) yang memberikan tanggapan dengan kategori Baik, dan sebanyak 11 orang (27,5%) responden memberikan tanggapan dengan kategori cukup baik dan tidak ada yang memberikan tanggapan kurang baik dan sangat kurang baik tentang Motivasi pegawai pada Pegawai Puskesmas banggai.

Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah dimensi kompetensi sosial yang merupakan bagian kompetensi emosional untuk memahami perasaan orang lain atau pandangan orang lain dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga seseorang mampu menerima dan menghargai orang lain dalam melaksanakan pekerjaan bersama-sama dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

bahwa Pegawai Puskesmas banggai dari 40 orang yang dijadikan responden sebanyak 6 orang (15%) yang memberikan tanggapan dengan kategori sangat Baik, sebanyak 27 orang responden (67,5%) yang memberikan tanggapan dengan kategori Baik, dan sebanyak 6 orang (15%) responden memberikan tanggapan dengan kategori cukup baik dan sebanyak 1 orang (2,5%) responden yang memberikan tanggapan kurang baik dan sangat kurang baik tentang Tanggung jawab pegawai pada Pegawai Puskesmas banggai.

Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan yang ada dalam kuesioner yang berupa pernyataan atau pertanyaan. Suatu pernyataan atau pertanyaan dianggap sah jika pernyataan atau pertanyaan tersebut mampu mengungkapkan apa yang diungkapkan atau apa yang ingin diukur. Uji

validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Hasil korelasi inilah yang menentukan valid atau tidaknya sebuah pertanyaan. Adapun uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS ver 17 dengan hasil sebagai berikut:

- Variabel Y yang terdiri dari 5 pertanyaan semua dianggap valid.
- Variabel X1 sampai X4 dengan yang terdiri dari 20 pertanyaan semua dianggap valid. Dengan demikian, uji validitas tersebut dapat diteruskan untuk dilakukan uji realibilitas.

Tabel 2. Uji Validitas Kuesioner

Variabel	Pertanyaan	Nilai r	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	.578	Valid
	Y2	.479	Valid
	Y3	.526	Valid
	Y4	.510	Valid
	Y5	.534	Valid
Kompetensi (X1)	X1.1	.537	Valid
	X1.2	.532	Valid
	X1.3	.500	Valid
	X1.4	.516	Valid
	X1.5	.697	Valid
Kepemimpinan (X2)	X2.1	.338	Valid
	X2.2	.597	Valid
	X2.3	.342	Valid
	X2.4	.387	Valid
	X2.5	.428	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	.616	Valid
	X3.2	.573	Valid
	X3.3	.580	Valid
	X3.4	.399	Valid
	X3.5	.323	Valid
Tanggung jawab (X4)	X4.1	.535	Valid
	X4.2	.574	Valid
	X4.3	.630	Valid
	X4.4	.676	Valid
	X4.5	.702	Valid

Uji validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan yang ada dalam kuesioner yang berupa pernyataan atau pertanyaan. Suatu pernyataan atau pertanyaan dianggap sah jika pernyataan atau pertanyaan tersebut mampu mengungkapkan apa yang diungkapkan atau apa yang ingin diukur. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Hasil korelasi inilah yang menentukan valid atau tidaknya sebuah pertanyaan.

Uji Realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Realibilitas yang menunjukkan item pertanyaan yang diuji termasuk kategori positif atau realibel dan negatif atau tidak realibel. Adapun hasil penghitungannya dilakukan dengan bantuan komputer pada program SPSS versi 17 dengan hasil sebagai berikut:

- Variabel Y yang terdiri dari 5 pertanyaan semua dianggap realibel.
- Variabel X1 sampai dengan X4 yang terdiri dari 20 pertanyaan semua dianggap reliabel.

Sebagaimana makna reliabilitas (dapat dipercaya atau dapat diandalkan), maka pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis pengukuran koefisien Alpha (scale). Hasil dari teknik pengukuran koefisien alpha dalam pengujian reliabilitas ini selanjutnya di konsultasikan dengan tabel reliabilitas instrumen. Adapun hasil perhitungannya dilakukan dengan bantuan komputer pada program SPSS versi 17 dengan taraf signifikan 5% dan N sebanyak 40 orang maka di dapatkan koefisien hasil sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Realibilitas Kuesioner
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
------------------	--	------------

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.912	.915	25

Sumber: Data Primer diolah

Dari uji realibilitas tersebut diatas menunjukkan bahwa Cronbach Alpha = 0,912, dikatakan reliable jika uji statistic Cronbach Alpha (α) > 0,60 (Ghozali, 2002) Dengan demikian, uji realibilitas tersebut diatas menunjukkan bahwa instrumen penelitian dianggap reliabel untuk dijadikan alat ukur.

Berdasarkan nilai reliabilitas instrumen ternyata hasilnya sangat meyakinkan, artinya bahwa instrumen tersebut dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Maka semua instrumen memenuhi syarat realibilitas. Hal ini berarti hasil pengukuran dari item pertanyaan untuk penelitian ini relatif stabil.

Pengujian Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga variabel Kompetensi (X1), Kepemimpinan (X2), Motivasi (X3) dan Tanggung jawab (X4), secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Pegawai Puskesmas banggai .
2. Diduga bahwa variabel Kompetensi (X1) berpengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja Pegawai.

PEMBAHASAN

1. Kompetensi

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada kantor Pegawai Puskesmas banggai dengan tingkat signifikansi 0,002 > 0,05 dengan koefisien regresi sebesar 0,434. Ini menunjukkan bahwa pengaruh Kompetensi sebesar 43,4% terhadap Kinerja pegawai. Hal ini sesuai hasil penelitian Tajuddin (2008). bahwa Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja kerja, kemudian didukung oleh hasil penelitian Eka Suhartini (2009) bahwa Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Kompetensi sangat penting bagi seseorang pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi untuk memecahkan pemecahan masalah yang bersifat rasional dan strategic (Zohar and Marshall, 2000:3).

Dengan demikian Kompetensi sangat penting artinya dalam meningkatkan Kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi adalah kemampuan untuk memahami apa yang dibaca atau yang didengar, kemampuan untuk mengidentifikasi dan kemampuan menggunakan logika serta kemampuan untuk membayangkan dan memprediksi sesuatu kedepan dengan kemampuan diri seseorang pegawai pada Pegawai Puskesmas Banggai.

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Pegawai Puskesmas banggai dengan tingkat signifikansi 0,002 > 0,05 dengan koefisien regresi sebesar 0,434. Ini menunjukkan bahwa pengaruh Kompetensi sebesar 43,5 % terhadap Kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan apa yang ditemukan Mahfud Halim (2004) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Majene, yang menunjukkan bahwa Kinerja Intelektual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Kompetensi memberikan pengaruh yang nyata terhadap kinerja pada Kantor Pegawai Puskesmas banggai dan mempengaruhi proses kegiatan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Seringkali seorang pegawai lamban dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan sehari-hari karena kompetensi yang tidak mendukung seperti kurang pengetahuan dan pengalaman pegawai, sehingga memerlukan peningkatan kompetensi dengan pelatihan dan kursus.

Menurut Sumardjono (2001: 51) bahwa Kompetensi memegang peranan penting dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas pegawai sehari-hari. Kompetensi yang dimaksud adalah kemampuan memahami dan menyelesaikan pekerjaan yang dihadapi. Hal tersebut secara psikis akan mempengaruhi performa pegawai dan akan mempengaruhi suasana kerja dan dalam kondisi seperti ini pegawai terhambat dalam menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang ada. Pada kondisi seperti ini akan berimbas pada pencapaian kinerja karena adanya kehilangan waktu kerja (loss Time) karena lambannya menyelesaikan tugas Suasana Kompetensi tidak saja sebagai penunjang pencapaian kinerja akan tetapi juga menjadi factor utama dalam mengetahui kemampuan seseorang pegawai, yang menjadi indikator terhadap pencapaian kinerja.

Kondisi kompetensi pada Pegawai Puskesmas banggai cukup mendukung, akan tetapi pada kondisi khusus masih banyak yang memerlukan perhatian, hal tersebut dapat dilihat masih sering tertundanya pekerjaan, ini menunjukkan bahwa pegawai masih memiliki kompetensi yang kurang. Dalam

situasi seperti ini pegawai memungkinkan tertundanya pekerjaan sesuai dengan target karena harus menelaah lebih lama yang kemudian akan berdampak terhambatnya terhadap pencapaian kinerja. Robert C. Mill (1992: 30) mengatakan bahwa Kompetensi menjadi kunci pendorong bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja puncak. Jika Kompetensi yang baik akan memberikan dampak positif terhadap kinerja para pegawai, yakni dapat meningkatkan semangat kerja, gairah kerja serta kepuasan kerja yang akibatnya akan meningkatkan produktifitas kerja.

2. Kepemimpinan

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Pegawai Puskesmas banggai dengan tingkat signifikansi $0,044 < 0,05$ dengan koefisien regresi sebesar 0,008. Ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan apa yang ditemukan Mahfud Halim (2004) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Majene, yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja kerja.

Kepemimpinan memberikan pengaruh yang nyata terhadap kinerja pada Kantor Pegawai Puskesmas banggai dan mempengaruhi proses kegiatan dalam rangka meningkatkan Kinerja pegawai. Seringkali Kepemimpinan kerja seorang pegawai yang tidak mendukung seperti tidak ketatnya waktu kerja pegawai, perlakuan atasan yang cenderung tidak memberikan perhatian yang sama terhadap bawahaan.

Kondisi seperti ini, pegawai sering mengalami penurunan kinerja, artinya karyawan/pegawai akan bekerja apa adanya dan kurang memperhatikan target pekerjaan.

3. Motivasi

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas banggai dengan tingkat signifikansi $0,034 > 0,05$ dengan koefisien regresi sebesar 0,257. Ini menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi sebesar 25,7% terhadap Kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan apa yang ditemukan Tajuddin (2009) dalam penelitiannya yang berjudul faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Inco Provinsi Sulawesi Selatan, yang menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Motivasi memberikan pengaruh yang nyata terhadap kinerja pada pegawai Puskesmas banggai dan mempengaruhi proses kegiatan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan. Seringkali seorang karyawan kehilangan Kinerja untuk bekerja dan bosan terhadap suasana rutinitas pekerjaan sehari-hari karena Motivasi yang tidak mendukung seperti tidak tersedianya sarana yang merata terhadap karyawan, perlakuan yang atasan yang cenderung tidak memberikan perhatian yang sama terhadap bawahaan.

Kondisi seperti ini, karyawan sering mengalami Kinerja, artinya karyawan akan bekerja apa adanya dan kurang memperhatikan target pekerjaan.

Menurut Sumardjono (2001:51) bahwa suasana Motivasi memegang peranan penting dalam rangka melaksanakan tugas-tugas karyawan sehari-hari. Motivasi yang dimaksud adalah Kondisi tempat, gedung, ruang kerja, pentilasi penyinaran kantin dan tempat parkir. Hal tersebut secara psikis akan mengganggu performa karyawan dan akan mempengaruhi suasana kerja dan dalam kondisi seperti ini karyawan sering kurang hati-hati dalam bekerja dan sering kali mengulangi kesalahan yang sama. Pada kondisi seperti ini akan berimbas pada pencapaian kinerja karena adanya kehilangan waktu kerja (loss Time).

Motivasi tidak saja sebagai penunjang pencapaian kinerja akan tetapi juga menjadi alat kebanggaan pegawai, yang dalam prakteknya menjadi alat pemicu terhadap pencapaian kinerja. Kondisi tempat secara umum di Pegawai Puskesmas banggai mendukung, akan tetapi pada kondisi khusus masih banyak yang memerlukan perhatian, hal tersebut dapat dilihat dari sering terjadinya perubahan posisi tata letak ruangan, ini menunjukkan bahwa karyawan sering merasa terganggu dengan kondisi tempat kerja. Dalam situasi seperti ini pegawai memungkinkan terjadinya kehilangan waktu kerja yang akan berdampak terhambatnya terhadap pencapaian kinerja.

Robert C. Mill (1992: 30) mengatakan bahwa Motivasi yang menjadi kunci pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak. Jika Motivasi baik akan memberikan dampak terhadap para pekerja, yakni dapat meningkatkan semangat kerja, gairah kerja serta kepuasan kerja yang akibatnya akan menurunkan produktifitas kerja.

Hal ini sejalan dengan, David C.Mcclelland seperti yang dikutip dari A.A. Prabu Mangkunegara (2000) berpendapat bahwa "ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja". Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

4. Tanggung jawab

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa Tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Pegawai Puskesmas banggai dengan tingkat signifikansi $0,027 > 0,05$ dengan koefisien regresi sebesar 0,263. Ini menunjukkan bahwa pengaruh Tanggung jawab sebesar 26,3% terhadap Kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan Goleman (1998) yang menunjukkan bahwa Tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Tanggung jawab memberikan pengaruh yang nyata terhadap kinerja pada Pegawai Puskesmas banggai dan mempengaruhi proses kegiatan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Pegawai yang memiliki Tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka akan menghasilkan kinerja yang baik, dan produktivitas yang baik pula.

Menurut Sumardjono (2001: 51) bahwa suasana Tanggung jawab memegang peranan penting dalam rangka melaksanakan tugas-tugas pegawai sehari-hari. Tanggung jawab yang dimaksud adalah rasa memiliki pekerjaan yang menjadi tugas mereka, bertanggung jawab. Hal tersebut secara psikis performa karyawan akan mempengaruhi kinerja dan dalam kondisi seperti ini pegawai hati-hati dalam bekerja dan akan berimbas pada pencapaian kinerja yang baik.

Kondisi ini pada Pegawai Puskesmas banggai mendukung, akan tetapi pada kondisi khusus masih banyak yang memerlukan perhatian, hal tersebut dapat dilihat dari kerja pegawai yang menunjukkan hasil yang maksimal, rasa tanggung jawab yang tinggi. Dalam situasi seperti ini pegawai akan merasa bangga dengan hasil yang maksimal. Robert C. Mill (1992: 30) mengatakan bahwa Tanggung jawab menjadi kunci pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Tanggung jawab akan memberikan dampak positif terhadap para pegawai, yakni dapat meningkatkan produktifitas kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Berdasarkan pengujian empirik menunjukkan bahwa: Kompetensi, Kepemimpinan, motivasi dan tanggung jawab merupakan faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas banggai.
2. Kompetensi Kompetensi merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

SARAN-SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas serta hasil hasil yang dicapai dalam penelitian, maka penulis menyarankan beberapa hal untuk bahan pertimbangan sebagai berikut:

1. Mengingat Kompetensi Spiritual merupakan faktor yang dominan, maka pegawai Puskesmas banggai perlu memperhatikan faktor tersebut, untuk dapat meningkatkan Kinerja Sumber daya Manusiannya
2. Untuk meningkatkan Kinerja, pimpinan Pegawai Puskesmas banggai perlu mengadakan Pelatihan kepada pegawainya, dalam hal untuk meningkatkan kompetensi; motivasi, kepemimpinan, dan tanggungjawab terhadap pegawai.

REFERENSI

- Aditama, Tjandra, Y, 2004, *Administrasi dan Manajemen Rumah Sakit*, Edisi Kedua, Universitas Indonesia Press, Jakarta.
- Arikum Suharsi, 1999. *Prosedu: Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Moh, 1987. *Psikologi Industri, Sari Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Liberty, Jakarta.
- Cushway, Berry, 1994, *Human Resource Management*, Gramedia, Jakarta.
- Dessler, Garry, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa Benyamin Molan, Penyunting Iskandar Syah.
- Filippo. 1992. *Manajemen personalia*. Edisi Keenam, Jilid II. Alih Bahasa Moh. Mas'ud, Erlangga, Jakarta.
- Gibson, Ivancevich, Donately, 1997. *Manajemen Personalia*. Alih Bahasa Moh Mas'ud, Editor Alfonsus Sirait, Erlangga Jakarta.
- Hamalik, Oemar. 2001. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Akasara, Jakarta.
- Handoko. T. Hani, 1985. *Manajemen Personalia dan Manajemen Personalia*. BPPE. Yogyakarta.
- Haryono Sudriamunawar, 2001. *Kepemimpinan, peran Serta dan Produktivitas*. Mandar Maju, Bandung.
- Hasibuan H. Malayu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Aksara, Jakarta.
- Indrawijaya, Wahyu Suprpti, 2001. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. LANRI, Jakarta.
- Jayakusuma. 2002. *Prestasi dalam dunia kerja*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kartono, Kartini, 1992. *Pengantar Umum Mendidik teoritis*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kusriyanto, Bambang, 1991. *Pengantar Umum Mendidik Teoritis*. Mandar Maju, Bandung.

- Moekijat 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian). Mandar Maju, Bandung.
- Nasution, S, 1995. Sosiologi pendidikan. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2002. Metode penelitian Administrasi. Bandung: Tatsito.
- Sultan, 2000. Pendidikan keterampilan dan pelatihan Sumber Daya manusia. PT. Grafindo Persada Nusantara. Jakarta.
- Sutarto, 2001. Dasar-Dasar kepemimpinan Administrasi, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Suyatmoko. 1993. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Umar, Husen.2003. Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Veithzal Rivai, Ahamad Fawzi Mohd. Basri, 2005. Performance Appraisal. PT. Raja Garfindo persada, Jakarta.