

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PETUGAS
KESEHATAN DALAM RANGKA PELAKSANAAN VAKSINASI
COVID-19 KEPADA MASYARAKAT DI PUSKESMAS
AEK KANOPAN
TAHUN 2022**

Widiana Yus¹, Paul Sirait², Amenda Sebayang³
Email¹; widianayus1@gmail.com

¹Alumni Prodi IKM Program Magister Institut Kesehatan Sumatera Utara. ^{2,3}
Dosen Institut Kesehatan Sumatera Utara

ABSTRAK

Latar Belakang. Pandemi COVID-19 mengubah berbagai aspek pelayanan kesehatan. Kinerja petugas kesehatan terpengaruh oleh tugas tambahan seperti melakukan pelayanan vaksinasi COVID-19. Faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menilai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja petugas kesehatan dalam rangka pelaksanaan vaksinasi COVID-19 kepada masyarakat di Puskesmas Aek Kanopan.

Metode. Penelitian ini adalah penelitian analitik observasional potong lintang (cross-sectional) melibatkan 80 petugas kesehatan yang terlibat dalam pelayanan vaksinasi COVID-19 di Puskesmas Aek Kanopan. Penilaian faktor yang mempengaruhi kinerja (pengalaman kerja, kerjasama, keterampilan, penghargaan, insentif, pendistribusian pekerjaan, dan wewenang) dan kinerja menggunakan kuesioner penelitian.

Hasil. Dari hasil penelitian, mayoritas subjek penelitian memiliki pengalaman kerja baik (76,2%), kerjasama baik (68,7%), keterampilan baik (63,7%), penghargaan tinggi (67,5%), insentif tinggi (56,2%), pendistribusian pekerjaan baik (76,2%), dan wewenang baik (71,3%). Mayoritas subjek penelitian memiliki kinerja baik (68,7%). Hasil uji Chi-Square menunjukkan nilai $p < 0,05$ antara pengalaman kerja (nilai $p=0,021$), kerjasama (nilai $p=0,029$), keterampilan (nilai $p=0,048$), penghargaan (nilai $p=0,046$), insentif (nilai $p=0,048$), pendistribusian pekerjaan (nilai $p=0,021$), dan wewenang (nilai $p=0,042$) dengan kinerja petugas kesehatan.

Kesimpulan. Terdapat hubungan antara pengalaman kerja, kerjasama, keterampilan, penghargaan, insentif, pendistribusian pekerjaan, dan wewenang dengan kinerja petugas kesehatan dalam rangka pelaksanaan vaksinasi COVID-19 kepada masyarakat di Puskesmas Aek Kanopan. Perbaikan kinerja petugas kesehatan dapat terjadi bila terdapat peningkatan pengalaman, keterampilan, dan pemberian penghargaan atau insentif.

Kata Kunci: COVID-19, Kinerja, Petugas Kesehatan, Vaksinasi

PENDAHULUAN

Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 (SARS-CoV-2) merupakan kelompok virus yang mampu menginfeksi populasi dari segala usia dan berasal dari seluruh lapisan masyarakat. Penyebaran infeksi virus terus bertambah secara eksponensial. Virus ini dapat menyebar baik secara inhalasi langsung dan kontak dengan droplet yang mengkontaminasi permukaan benda di lingkungan tempat tinggal. Masa inkubasi virus bervariasi antara 2 hingga 14 hari. COVID-19 juga menyebabkan konsekuensi besar baik di negara miskin, berkembang, dan maju. Protokol kesehatan seperti mengenakan masker telah terbukti efektif membantu membatasi penyebaran COVID-19 (Handayani et al., 2020; Putri, 2020).

Tindakan pencegahan melalui protokol kesehatan masyarakat berupa mencuci tangan, mengenakan masker, dan pembatasan sosial disertai dengan langkah-langkah pencegahan lainnya seperti pemeriksaan, pelacakan, dan pengobatan, serta karantina dan isolasi telah menunjukkan bukti yang

baik untuk mencegah penularan SARS-CoV-2 antara satu orang dengan orang yang lain. Pemerintah Republik Indonesia juga sudah merekomendasikan penggunaan masker untuk mengurangi risiko penularan seiring dengan rekomendasi WHO. Masyarakat wajib menggunakan masker pada lingkungan tertentu terutama di tempat-tempat umum seperti transportasi umum, sekolah, kantor, dan fasilitas umum lainnya (Satuan Tugas Penanganan COVID-19, 2020).

Selama pandemi, edukasi kesehatan tentang protokol kesehatan terutama penggunaan masker tidak konsisten dan diwarnai dengan penolakan. Termasuk dengan maraknya informasi palsu dan hoaks yang beredar seputar protokol kesehatan. Kondisi ini memicu ketidakpuasan masyarakat dan bahkan kebingungan. Namun, kini rekomendasi protokol kesehatan termasuk penggunaan masker telah didukung dengan bukti ilmiah bahwa protokol kesehatan dan menggunakan masker dapat mencegah penularan COVID-19 (Iskandar, 2021; Satuan

Tugas Penanganan COVID-19, 2020).

Puskesmas berperan penting sebagai penyedia layanan kesehatan tingkat pertama dalam menyukseskan program Indonesia Sehat. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 43 Tahun 2019, Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan masyarakat dan perorangan tingkat pertama untuk tercapainya derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya dengan mengutamakan promosi dan pencegahan. Puskesmas hanya bertanggung jawab atas sebagian upaya promosi kesehatan yang dikoordinasikan oleh dinas kesehatan kabupaten/kota sesuai dengan kapasitasnya. (Djuari, 2021).

Menurut Davies yang dikutip oleh Mangunegara (2005) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kompetensi dan faktor motivasi. Namun ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Temple et al. Ada faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja. Faktor internal (kepribadian) adalah faktor yang berkaitan dengan karakteristik individu dan faktor

eksternal adalah faktor lingkungan yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berprestasi (Kirana & Ratnasari, 2017; Mangkunegara, 2005).

Penelitian telah menilai persepsi tenaga kesehatan terkait dengan pelaksanaan vaksinasi COVID-19. Seperti penelitian yang menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kesehatan menunjukkan persepsi positif terhadap COVID-19 dan Faktor risiko dari persepsi tenaga kesehatan terhadap vaksin COVID-19 adalah usia, jenis kelamin, dan pengetahuan (Wulandari et al., 2021). Penelitian lainnya banyak yang menilai terkait dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas. Penelitian lain menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas baik secara langsung dan tidak langsung dimediasi melalui perilaku kerja inovatif. Perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengusulkan model untuk membangun kinerja pegawai dalam konteks Puskesmas melalui iklim organisasi yang dimediasi oleh

kepemimpinan transformasional dan pembelajaran organisasi. (Purwanto et al., 2020).

Widianti RF dan rekan juga mempelajari kinerja tenaga kesehatan. Penelitian menunjukkan bahwa keunggulan tenaga kesehatan tercermin dari kualitas kinerja pegawai yang mampu melaksanakan tugasnya dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab. Ketepatan waktu pelaksanaan tugas dari tujuan yang telah ditetapkan dapat dilihat dari pegawai yang dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan Puskesmas dan efektivitas pengabdian kepada masyarakat didukung oleh jumlah pegawai yang cukup untuk berbuat lebih banyak. Untuk berbuat lebih dari yang diberikan (Widianti et al., 2018).

COVID-19 telah mengubah segala aspek kehidupan. Termasuk perubahan terhadap beban tenaga kesehatan. Stres akibat COVID-19 berdampak negatif terhadap kinerja dan kelelahan kerja bagi tenaga kesehatan (Lou et al., 2021). Penelitian menunjukkan bahwa selama periode pandemi COVID-19 angka kejadian burnout pada tenaga kesehatan di seluruh dunia adalah 13-

24% (Teo et al., 2021). Kondisi burnout tersebut mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan, tetapi akan tertutupi dengan pengetahuan tenaga kesehatan terkait pengobatan COVID-19. Penelitian menunjukkan bahwa selama pandemi COVID-19, tenaga kesehatan yang memiliki kemampuan untuk pengobatan COVID-19 adalah tenaga kesehatan dengan kinerja yang baik (Zhou et al., 2021).

Penelitian dari Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia menunjukkan bahwa 83% tenaga kesehatan di Indonesia mengalami *burnout* (kelelahan akibat kerja) dalam tingkat sedang dan berat. Beberapa penelitian lainnya juga mengaitkan burnout dengan penurunan kinerja tenaga kesehatan (He et al., 2021; Riastri, 2020). Penelitian Lou NM dan rekan menunjukkan bahwa tenaga kesehatan terutama perawat yang mengalami burnout akan mengalami penurunan kinerja. Penurunan kinerja ini muncul akibat peningkatan tekanan dan kelelahan selama COVID-19. Penelitian Riastri AB menunjukkan bahwa stigma dan pengetahuan serta kecemasan tentang

virus corona berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan selama pandemi Covid-19 sebagai variabel intervensi. (Riastri, 2020).

Sumatera Utara adalah salah satu Provinsi yang dengan capaian vaksinasi dosis pertama telah lebih dari 50% dan Kabupaten Labuhanbatu Utara memiliki cakupan vaksinasi dosis pertama lebih 50% sedangkan target cakupan vaksinasi adalah 70% (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2021). Wilayah kerja Puskesmas Aek Kanopan adalah sebagian Kecamatan Kualuh Hulu yaitu Dua Kelurahan dan Tiga Desa yaitu Kelurahan Aek Kanopan, Kelurahan Aek Kanopan Timur, Desa Parpaudangan, Desa Perkebunan Mambang Muda dan Desa Perkebunan Kanopan Ulu dengan luas wilayah 6860,67 Ha. Hingga awal Desember 2021 sebanyak 15.642 orang telah mendapatkan vaksinasi COVID-19 dosis 1 dan 7.566 orang mendapatkan dosis 2. COVID-19 pasti menyebabkan kelelahan dalam bekerja pada pemberi pelayanan kesehatan di Puskesmas Aek Kanopan dan pasti terkait dengan pengurangan kinerja. Selain itu, berdasarkan survei pendahuluan pada

30 orang petugas puskesmas didapatkan skor rata-rata kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Aek Kanopan yang melaksanakan vaksinasi COVID-19 adalah 9,4 yang masuk ke dalam kategori kinerja kurang. Oleh sebab itu, maka perlu untuk melaksanakan penelitian tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Petugas Kesehatan dalam Rangka Pelaksanaan Vaksinasi COVID-19 Kepada Masyarakat di Puskesmas Aek Kanopan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian analitik observasional dengan rancangan potong lintang (*cross-sectional*) yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian akan dilaksanakan di UPTD Puskesmas Aek Kanopan Kecamatan Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara. Pemilihan ini dilakukan sebab UPTD Puskesmas Aek Kanopan adalah salah satu UPTD Puskesmas dengan angka sasaran dan cakupan vaksinasi COVID-19 terbesar di Kabupaten Labuhanbatu Utara. Penelitian ini akan dilakukan dalam rentang waktu Januari 2022 hingga

Februari 2022. Seluruh populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan yang memenuhi syarat yang mengajukan pelayanan vaksinasi Covid-19 di UPTD Puskesmas Aek Kanopan dan memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel non probabilitas berupa *Purposive sampling*.

Kriteria inklusi yang ditetapkan dalam penelitian ini antara lain: Petugas kesehatan yang bekerja di UPTD Puskesmas Aek Kanopan dengan masa kerja lebih dari 1 tahun. Petugas kesehatan yang bekerja di UPTD Puskesmas Aek Kanopan yang pernah menjadi pelaksana pelayanan vaksinasi COVID-19. Mampu dan bersedia untuk menyelesaikan kuesioner kinerja dan faktor kinerja. Sementara kriteria eksklusi adalah tidak menyelesaikan kuesioner atau lembar penelitian secara lengkap dan tidak bersedia dilibatkan dalam penelitian. Besar sampel penelitian ini diukur menggunakan rumus Slovin berdasarkan total populasi tenaga kesehatan bidan, perawat, dan dokter di Puskesmas Aek Kanopan yaitu sebanyak 99 orang, maka besar

sampel minimal untuk penelitian ini adalah 80 orang.

Penilaian variabel penelitian berupa Kinerja Petugas Kesehatan dalam Rangka Pelaksanaan Vaksinasi COVID-19, Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kerjasama, Keterampilan, Penghargaan, Insentif, Pendistribusian Kerja dan Wewenang adalah dengan wawancara menggunakan kuesioner. Hasil ukur dan skala ukur seluruh variabel adalah ordinal. Gambaran distribusi dan proporsi tersebut dapat dianalisis dengan rumus menghitung distribusi frekuensi sederhana dan juga rumus proporsi. Analisis bivariat adalah uji statistik pada dua variabel dengan dugaan saling terkait atau berhubungan. Hubungan antara variabel baik dependen dan independen akan dapat diputuskan menggunakan jenis uji ini. Uji *Chi-Square* digunakan pada penelitian ini untuk analisis bivariat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian membahas mengenai faktor-faktor terkait kinerja petugas kesehatan dalam rangka vaksinasi COVID-19 kepada masyarakat di Puskesmas Aek Kanopan telah

dilaksanakan pada 80 orang subjek penelitian dalam periode bulan Januari hingga Februari 2022.

HASIL

Demografi Subjek Penelitian

Penelitian dilakukan terhadap 80 orang petugas kesehatan di Puskesmas Aek Kanopan yang terlibat dalam pelaksanaan vaksinasi COVID-19. Mayoritas subjek penelitian adalah berjenis kelamin perempuan 76 (95%) orang dan 4 (5%) orang laki-laki. Rata-rata usia subjek penelitian adalah $37,35 \pm 7,28$ tahun dengan usia termuda adalah 22 tahun serta usia tertua 55 tahun. Mayoritas subjek penelitian berpendidikan Diploma I atau Diploma III yaitu 88 (97,5%) orang dan sarjana yaitu 2 (2,5%) orang.

Kinerja Petugas Kesehatan

Pengukuran terhadap kinerja terhadap 80 subjek penelitian menggunakan instrumen penelitian didapatkan hasil bahwa skor rata-rata kinerja petugas kesehatan adalah $12,34 \pm 2,58$ dengan rentang nilai 8 sampai 18. Tidak ada petugas kesehatan yang mencapai skor kinerja tertinggi berdasarkan instrumen penelitian yaitu 20. Tabel 1. menunjukkan distribusi frekuensi kategori kinerja petugas kesehatan. Sebanyak 55 (68,7%) orang petugas kesehatan yang melakukan pelaksanaan vaksinasi COVID-19 memiliki kinerja baik dan 25 (31,3%) memiliki kinerja kurang.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Kategori Kinerja Petugas Kesehatan

No.	Kinerja	Frekuensi	Persentase
1	Kurang	25	31,3
2	Baik	55	68,7
Total		80	100,0

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Pengukuran terhadap faktor yang mempengaruhi kinerja terhadap 80 subjek penelitian menggunakan instrumen penelitian didapatkan hasil bahwa skor rata-rata setiap variabel

faktor penelitian sebagaimana ditunjukkan pada tabel 2 berikut. Skor pengalaman kerja, kerjasama, keterampilan, penghargaan, insentif, pendistribusian pekerjaan, dan wewenang adalah lebih tinggi dari nilai tengah masing-masing rentang

skor variabel. Rata-rata skor tertinggi adalah skor pengalaman kerja $4,01 \pm 0,76$ dan rata-rata skor terendah adalah penghargaan $2,60 \pm 0,65$.

Tabel 2 juga menunjukkan distribusi frekuensi kategori hasil skoring variabel faktor yang mempengaruhi kinerja.

Tabel 2. Rata-Rata Skor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dan Distribusi Frekuensi Kategori Hasil Skoring Variabel Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

No.	Variabel Faktor yang mempengaruhi kinerja	Rata-rata (rentang skor)	Deviasi Standar	Kategori	
				Kurang Baik/Rendah	Baik/Tinggi
1	Pengalaman Kerja	4,01 (2-5)	0,76	19 (23,8)	61 (76,2)
2	Kerjasama	3,71 (2-5)	0,62	25 (31,3)	55 (68,7)
3	Keterampilan	3,84 (2-5)	0,80	29 (36,3)	51 (63,7)
4	Penghargaan	2,60 (0-3)	0,65	26 (32,5)	54 (67,5)
5	Insentif	2,94 (2-4)	0,63	35 (43,8)	45 (56,2)
6	Pendistribusian Pekerjaan	2,75 (1-3)	0,46	19 (23,8)	61 (76,2)
7	Wewenang	2,70 (1-3)	0,49	23 (28,7)	57 (71,3)

Hanya 2 (2,5%) orang petugas kesehatan yang memiliki pendidikan sarjana. Mayoritas petugas kesehatan lainnya memiliki tingkat pendidikan diploma I dan diploma III. Sehingga tidak dapat dilakukan uji statistik

untuk menentukan pengaruh pendidikan terhadap kinerja petugas kesehatan dalam rangka pelaksanaan vaksinasi COVID-19. Tabel 3 menunjukkan analisis faktor yang mempengaruhi kinerja.

Tabel 3. Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor Terkait Kinerja		Kinerja		Odds Ratio (CI 95%)	Nilai P*
		Kurang	Baik		
Pengalaman Kerja	Kurang Baik	10	9	3,407 (1,166-9,960)	0,021
	Baik	15	46		
Kerjasama	Kurang Baik	12	13	2,982 (1,096-8,117)	0,029
	Baik	13	42		
Keterampilan	Rendah	13	16	2,641 (0,994-7,014)	0,048
	Tinggi	12	39		
Penghargaan	Rendah	12	14	2,703 (1,003-7,288)	0,046
	Tinggi	13	41		
Insentif	Rendah	15	20	2,625 (0,994-6,929)	0,048
	Tinggi	10	25		

Pendistribusian	Kurang Baik	10	9	3,407	0,021
Pekerjaan	Baik	15	46	(1,166 – 9,960)	
Wewenang	Kurang Baik	11	12	2,815	0,042
	Baik	14	43	(1,019-7,780)	

*Uji *Chi-Square*

Berdasarkan Tabel 3 tampak bahwa baik pengalaman kerja, kerjasama, keterampilan, penghargaan, insentif, pendistribusian pekerjaan, dan wewenang berhubungan dengan kinerja (nilai $p < 0,05$). Pengalaman kerja dan pendistribusian pekerjaan adalah faktor yang paling mempengaruhi kinerja dengan *Odds Ratio (CI 95%)* 3,407. Angka ini paling besar bila dibandingkan dengan nilai faktor yang mempengaruhi kinerja lainnya.

PEMBAHASAN

Mayoritas subjek penelitian memiliki kategori pengalaman kerja yang baik. Hubungan antara pengalaman kerja dan kinerja petugas kesehatan dalam pelaksanaan vaksinasi COVID-19 di Puskesmas Aek Kanopan dapat disimpulkan berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji *Chi-Square*.

Hasil penelitian observasional menyatakan bahwa semakin lama masa kerja maka banyak semakin banyak pengalaman petugas kesehatan tersebut dalam memberikan pelayanan sesuai standar dan dapat meningkatkan kinerja petugas kesehatan tersebut (Kambuaya

et al., 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Faizin dan Winarsih juga menunjukkan bahwa semakin banyak pengalaman kerja seseorang, maka akan meningkatkan kecakapan kerja dan keterampilan kerja sehingga kinerja seseorang dapat meningkat (Faizin, 2008). Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian lainnya di Rumah Sakit Jiwa Dr. Soeharto Heerdja yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas kesehatan (Maryam, 2014).

Pendidikan tinggi untuk profesional kesehatan meningkatkan potensi keterampilan analitis mereka untuk menangani masalah keperawatan dan medis. Kesimpulan ini didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Basyit et al., 2020).

Kolaborasi atau kerja sama merupakan faktor lain selain budaya kerja yang harus ada dalam setiap organisasi yang ingin meningkatkan kinerja. Budaya kerja kolektif atau kolaborasi yang melibatkan semua

tenaga kesehatan untuk membentuk aturan dalam pekerjaan melalui ide-ide mereka akan dapat meningkatkan kepercayaan diri dan mempengaruhi peningkatan kinerja yang lebih tinggi. Kolaborasi juga merupakan bentuk khusus dari kelompok kerja yang berbeda dari bentuk kelompok kerja lainnya (Widhijawati, 2017). Kolaborasi atau kerjasama terdiri dari orang-orang yang berdedikasi mengoordinasikan tugas tertentu. Dengan kata lain kolaborasi adalah sekelompok orang dengan keterampilan berbeda yang membentuk tim untuk mencapai tujuan bersama. (Lestari & Wahyuni, 2020). Dalam hal penelitian ini tujuannya adalah peningkatan kinerja pelaksanaan vaksinasi COVID-19.

Penelitian yang menilai kinerja seluruh petugas kesehatan di seluruh Puskesmas di Yogyakarta menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya kerja dan kerjasama dengan kinerja. Kerjasama dalam penelitian tersebut diukur melalui indikator kerjasama, kepercayaan dan kekompakan (Assura & Mudayana, 2019). Mirip dengan penelitian ini yang

menggunakan kuesioner dengan indikator kerja sama.

Kepercayaan membuat setiap orang mempercayai orang-orang di sekitar mereka untuk bekerja sebagai sebuah tim. Dapat disimpulkan bahwa kerjasama dalam praktek mempunyai pengaruh tersendiri terhadap peningkatan prestasi kerja tenaga kesehatan (Lumantow et al., 2017). Kerjasama adalah upaya individu untuk menghasilkan tingkat kinerja yang lebih tinggi daripada *input* individu. Artinya dapat disimpulkan bahwa kerjasama ini dapat berfungsi sesuai dengan tujuan yang ditentukan oleh atasannya. (Hermawan et al., 2017).

Menurut Mangunegara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dibagi menjadi dua yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi (Mangkunegara & Anwar, 2016). Keterampilan adalah salah satu bagian dari faktor kemampuan. Motivasi seseorang sangat mempengaruhi kinerja seseorang berdasarkan keterampilan dan kemampuan seseorang termasuk sumber beban kerja dan lingkungan kerja. Motivasi ini dapat dipengaruhi oleh tingkat dan jenis kebutuhan individu (Rahmi, 2013).

Penelitian analisis kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Lapadde Kota Parepare menunjukkan hasil bahwa terdapat keterkaitan antara keterampilan petugas kesehatan dengan kinerja. Penilaian keterampilan kerja sangat penting bagi suatu organisasi karena dengan penilaian keterampilan tersebut suatu organisasi dapat melihat sampai sejauh mana faktor manusia dapat menunjang tujuan suatu organisasi. Penilaian terhadap keterampilan dapat memotivasi pegawai agar terdorong untuk bekerja lebih baik (Usman, 2016).

Hasil yang sama dengan penelitian ini juga ditunjukkan oleh penelitian kualitas kinerja tenaga medis di Rumah Sakit Sitti Maryam Kota Manado. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa keandalan atau keterampilan petugas kesehatan erat kaitannya dengan peningkatan kinerja.

Penelitian yang dilakukan di RSUP H. Adam Malik menunjukkan bahwa pemberian penghargaan kepada petugas kesehatan akan meningkatkan kinerja. Pemberian penghargaan merupakan salah satu cara untuk memotivasi para eksekutif untuk melaksanakan tanggung jawab mereka dengan baik dan melampaui tujuan

kerja yang baru-baru ini ditetapkan oleh rumah sakit. Kompensasi meliputi upah dan gaji terutama sebagai syarat untuk memenuhi kebutuhan dasar. Orang bersedia bekerja keras ketika kebutuhan dasar terpenuhi (Simanjuntak & Caisara, 2018).

Hasil penelitian lain juga serupa dengan hasil penelitian yang mempengaruhi sistem penghargaan dan pengembangan diri seperti yang dirasakan oleh perawat. Sedangkan pengetahuan tentang sistem kinerja dan sistem insentif sistem remunerasi tidak berpengaruh terhadap kinerja yang dirasakan oleh perawat maupun dalam observasi. Beberapa perawat memiliki persepsi tinggi tentang sistem penghargaan yang mencakup pengetahuan tentang pengaruh pengembangan pribadi. Beberapa perawat juga melakukan dengan baik dalam asuhan keperawatan (menurut persepsi dan pengamatan perawat) (Royani et al., 2012).

Profesional perawatan kesehatan memainkan peran kunci dalam perawatan kesehatan dan seringkali menjadi barometer apakah perawatan kesehatan itu baik atau buruk. Profesional kesehatan harus bertindak secara profesional dan proaktif. Dalam

hal ini profesional kesehatan harus menerima dukungan sebagai insentif untuk mempertahankan kinerja yang baik. Penelitian telah menunjukkan bahwa implementasi kebijakan dan tenggat waktu yang adil dan tepat memiliki dampak yang signifikan dalam memberikan insentif kinerja bagi perawat untuk memberikan perawatan klinis di kamar rumah sakit. Pengaruh rangsangan bersamaan pada kinerja perawat ruang perawatan pasien adalah sebesar 44,2% (Silalahi, 2018).

Penelitian lainnya yang mirip dengan penelitian ini menunjukkan bahwa insentif memiliki efek positif terhadap peningkatan motivasi kerja. Peningkatan motivasi kerja ini pada akhir akan meningkatkan produktivitas dan kinerja pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Pemberian insentif yang lebih tinggi juga harus berdasarkan beberapa indikator antara lain: kemampuan pemberi pekerjaan dalam hal ini puskesmas untuk memberikan besaran insentif, kontribusi petugas kesehatan terhadap pencapaian target kinerja, dan kelancaran serta ketepatan pembayaran insentif tanpa ada penundaan (Utarindasari & Silitonga, 2021).

Pendistribusian pekerjaan adalah pembagian tugas dan pelaksanaan tugas yang petugas laksanakan terkait dengan pelayanan kesehatan (Nainggolan, 2018). Pendistribusian pekerjaan adalah termasuk ke dalam faktor kesempatan dalam aspek kinerja. Menurut Robbin yang dikutip oleh Mangkunegara (2005) kinerja diartikan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (*Ability*), motivasi (*Motivation*) dan kesempatan (*Opportunity*), atau $Kinerja = f(A \times M \times O)$. Penelitian menunjukkan bahwa pendistribusian pekerjaan yang jelas dapat meningkatkan kinerja pelayanan kesehatan. Pendistribusian pekerjaan yang kurang baik berujung kepada kasus kesalahpahaman terkait dengan pekerjaan yang mana yang menjadi tanggung jawab petugas kesehatan tertentu (Musyoka et al., 2016).

Hasil pada penelitian ini mirip dengan hasil penelitian potong lintang yang dilakukan di Ghana bahwa praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif di tingkat kabupaten termasuk pendistribusian pekerjaan akan mempengaruhi motivasi petugas kesehatan dan kepuasan kerja. Peningkatan motivasi

dan kepuasan kerja petugas kesehatan tentu saja akan meningkatkan kinerja pelayanan kesehatan (Bonnenberger et al., 2014).

Penelitian dengan hasil yang mirip dengan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pendelegasian wewenang terhadap kinerja organisasi dimana pendelegasian wewenang berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi (Muttaqin, 2018). Selain itu, peningkatan pendelegasian wewenang administratif yang berdampak pada kepuasan petugas kesehatan, pemberdayaan petugas kesehatan untuk melaksanakan tugas secara individu tanpa meminta pimpinan yang lebih tinggi. Cara ini akan menghemat waktu dan tenaga. Proses pendelegasian wewenang ini juga akan menawarkan peningkatan terhadap kinerja pelayanan kesehatan (Al-Jammal et al., 2015).

Wewenang adalah sejumlah kekuasaan (*powers*) dan hak (*rights*) yang didelegasikan pada suatu jabatan. Tolak ukur wewenang adalah kedudukan, sifat pekerjaan, dan tanggung jawab seseorang dalam hal ini kedudukan, sifat pekerjaan, dan tanggung jawab petugas kesehatan

dalam pelaksanaan vaksinasi COVID-19 Muttaqin, 2018).

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian maka didapatkan kesimpulan bahwa:

1. Ada hubungan pengalaman kerja dengan kinerja petugas kesehatan dalam rangka pelaksanaan vaksinasi COVID-19 kepada masyarakat di Puskesmas Aek Kanopan (Nilai P = 0,021).
2. Ada hubungan kerja sama dengan kinerja petugas kesehatan dalam rangka pelaksanaan vaksinasi COVID-19 kepada masyarakat di Puskesmas Aek Kanopan (Nilai P = 0,029).
3. Ada hubungan keterampilan dengan kinerja petugas kesehatan dalam rangka pelaksanaan vaksinasi COVID-19 kepada masyarakat di Puskesmas Aek Kanopan (Nilai P = 0,048).
4. Ada hubungan penghargaan dengan kinerja petugas kesehatan dalam rangka pelaksanaan vaksinasi COVID-19 kepada masyarakat di Puskesmas Aek Kanopan (Nilai P = 0,046).
5. Ada hubungan insentif sama dengan kinerja petugas kesehatan dalam rangka pelaksanaan vaksinasi

- COVID-19 kepada masyarakat di Puskesmas Aek Kanopan (Nilai P = 0,048).
6. Ada hubungan pendistribusian pekerjaan dengan kinerja petugas kesehatan dalam rangka pelaksanaan vaksinasi COVID-19 kepada masyarakat di Puskesmas Aek Kanopan (Nilai P = 0,021).
7. Ada hubungan wewenang dengan kinerja petugas kesehatan dalam rangka pelaksanaan vaksinasi COVID-19 kepada masyarakat di Puskesmas Aek Kanopan (Nilai P = 0,042).
- ### DAFTAR PUSTAKA
- Al-Jammal, H. R., Al-Khasawneh, A. L., & Hamadat, M. H. (2015). The impact of the delegation of authority on employees' performance at great Irbid municipality: case study. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(3), 48–69.
- Assura, D. R., & Mudayana, A. A. (2019). HUBUNGAN BUDAYA KERJA DAN KERJASAMA DENGAN KINERJA TENAGA KESEHATAN DI SELURUH PUSKESMAS KOTA YOGYAKARTA. *Faculty of Public Health (Fakultas Kesehatan Masyarakat) Universitas Ahmad Dahlan*.
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMA*, 5(1).
- Bonenberger, M., Aikins, M., Akweongo, P., & Wyss, K. (2014). The effects of health worker motivation and job satisfaction on turnover intention in Ghana: a cross-sectional study. *Human Resources for Health*, 12(1), 1–12.
- Djuari, L. (2021). *Buku Ajar Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Airlangga University Press.
- Faizin, A. (2008). *Hubungan Tingkat Pendidikan dan Lama Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali*.
- Handayani, D., Hadi, D. R., Isbaniah, F., Burhan, E., & Agustin, H. (2020). Corona virus disease 2019. *Jurnal Respirologi Indonesia*, 40(2), 119–129.
- He, W., Li, M., Ye, J., Shen, Y., Cao, Y., Zhou, S., & Han, X. (2021). Regulatory emotional self-efficacy as a mediator between high-performance work system perceived by nurses on their job burnout: a cross-sectional study. *Psychology, Health & Medicine*, 1–12. <https://doi.org/10.1080/13548506.2021.1990362>
- Hermawan, A., Rachmatullah, R., & Suhendar, N. (2017). ANALISIS PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BANSHU PLANT 3. *Jurnal Ilmiah Trendtech*, 2(2), 1–5.
- Iskandar, H. (2021). *Pengendalian COVID-19 dengan 3M, 3T, Vaksinasi: Disiplin, Kompak, dan Konsisten Buku 1* (Edisi 1). Satuan Tugas Penanganan COVID-19.
- Kambuaya, H. G., Rompas, S., & Hamel, R. (2016). Hubungan

- Tingkat Pendidikan Dan Lamanya Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Kabupaten Sorong. *Jurnal Keperawatan*, 4(1).
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2021). *Status Vaksin Nasional*. Status Vaksin. <https://vaksin.kemkes.go.id/#/vaccines>
- Kirana, K. C., & Ratnasari, R. T. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM)*. Gosyen Publishing, Sleman Yogyakarta.
- Lestari, P., & Wahyuni, D. U. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF KOMUNIKASI KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus pada PT Dika Transindo Jaya Klaten Jawa Tengah). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(8).
- Lou, N. M., Montreuil, T., Feldman, L. S., Fried, G. M., Lavoie-Tremblay, M., Bhanji, F., Kennedy, H., Kaneva, P., & Harley, J. M. (2021). Nurses' and Physicians' Distress, Burnout, and Coping Strategies During COVID-19: Stress and Impact on Perceived Performance and Intentions to Quit. *The Journal of Continuing Education in the Health Professions*. <https://doi.org/10.1097/CEH.0000000000000365>
- Lumantow, Y., Mandangi, C. K., & Rumayar, A. A. (2017). Hubungan Kepimpinan dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas WenanG Kota Manado. *Media Kesehatan*, 9(3), 1–11.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Evaluasi kinerja SDM*. Tiga Serangkai.
- Mangkunegara, & Anwar, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Maryam, S. (2014). Masa Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Rotasi Kerja Meningkatkan Kinerja Perawat di RS Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan. *Jurnal Keperawatan Widya Gantari Indonesia*, 1.
- Musyoka, N. F., Adoyo, A. M., & Ongombe, O. M. (2016). Influence of Job Description on Performance of Health Workers in Public Hospitals: A Case of Mbagathi Hospital, Nairobi City County. *Science Journal of Public Health* 2016, 4(2), 88–93.
- Muttaqin, G. F. (2018). Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, 11(2).
- Nainggolan, F. A. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Petugas Pelayanan Promotif dan Preventif di Puskesmas Kartini Kecamatan Siantar Barat Kota Pematangsiantar Tahun 2018. *Universitas Sumatera Utara*.
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020). Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(01), 19–27.
- Putri, R. N. (2020). Indonesia dalam menghadapi pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(2), 705–709.
- Rahmi, T. (2013). Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Fatima Kabupaten Tana Toraja. *Jurnal Manusia Dan Kesehatan*,

- 1(3), 11–21.
- Riastri, A. B. (2020). *Kinerja Tenaga Kesehatan Di Era Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari Perceived Stigma Dan Pengetahuan Tentang Corona Virus Dengan Kecemasan Sebagai Variabel Intervening*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Royani, R., Sahar, J., & Mustikasari, M. (2012). Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Perawat Melaksanakan Asuhan Keperawatan. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 15(2), 129–136.
- Satuan Tugas Penanganan COVID-19. (2020). *Pedoman Perubahan Perilaku Penanganan COVID-19*. Satuan Tugas Penanganan COVID-19.
- Silalahi, T. H. (2018). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Djasamen Saragih Kota Pematangsiantar Tahun 2018. *Universitas Sumatera Utara*.
- Simanjuntak, M., & Caisara, D. O. (2018). Hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) Dengan Kinerja Petugas Rekam Medis Di Rsup H. Adam Malik Medan Tahun 2017. *Jurnal Ilmiah Perekam Dan Informasi Kesehatan Imelda (JIPIKI)*, 3(1), 431–437.
- Teo, I., Chay, J., Cheung, Y. B., Sung, S. C., Tewani, K. G., Yeo, L. F., Yang, G. M., Pan, F. T., Ng, J. Y., & Abu Bakar Aloweni, F. (2021). Healthcare worker stress, anxiety and burnout during the COVID-19 pandemic in Singapore: A 6-month multi-centre prospective study. *PloS One*, 16(10), e0258866.
- Usman, U. (2016). Analisis Kinerja Tenaga Kesehatan pada Puskesmaslapadde Kota Parepare. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 12(1), 21–28.
- Utarindasari, D., & Silitonga, W. S. H. (2021). Analisis Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 2(1), 12–19.
- Widhijawati, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang Dimoderatori Quality of Work Life Pegawai PUSDIKLAT Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Area Bintaro. *Jurnal Eksekutif*, 14(1).
- Widianti, R. F., Noor, H. M., Kala, R., & Linggi, M. S. (2018). Kinerja Pegawai Puskesmas Dalam Pelayanan Kesehatan Di Kecamatan Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 6(1), 185–198.
- Wulandari, D., Heryana, A., Silviana, I., Puspita, E., Rini, H., & Deasy, F. (2021). FAKTOR–FAKTOR YANG BERTHUBUNGAN DENGAN PERSEPSI TENAGA KESEHATAN TERHADAP VAKSIN COVID-19 DI PUSKESMAS X TAHUN 2020. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 9(5), 660–668.
- Zhou, Y., Asante, E. A., Zhuang, Y., Wang, J., Zhu, Y., & Shen, L. (2021). Surviving an infectious disease outbreak: How does nurse calling influence performance during the COVID-19 fight? *Journal of Nursing Management*, 29(3), 421–431. <https://doi.org/10.1111/jonm.13181>