

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PETUGAS
DALAM PELAKSANAAN PROGRAM INDONESIA SEHAT
DENGAN PENDEKATAN KELUARGA DI PUSKESMAS TARUS
KABUPATEN KUPANG**

Maria Trifonia Mole Huar Noning¹, Yendris K. Syamruth², Marilyn S. Junias³
mariatmhnoning@gmail.com¹, yendris.syamruth@staf.undana.ac.id²,
marylin.junias@staf.undana.ac.id³
Universitas Nusa Cendana

ABSTRAK

Kinerja sebuah organisasi kesehatan sangat dipengaruhi oleh keberhasilan terlaksananya sebuah program kesehatan, melalui PIS-PK, Puskesmas dituntut untuk meningkatkan jangkauan sasaran dan meningkatkan akses pelayanan kesehatan dengan mendatangi keluarga yang berada di wilayah kerjanya. Petugas di Puskesmas adalah pelaku pelaksanaan Program Indonesia sehat dengan pendekatan keluarga (PIS-PK), oleh karena itu untuk menilai keberhasilan sebuah program dianggap penting untuk mengukur kinerja petugas sebagai salah satu indikator keberhasilan terlaksana PIS-PK secara baik di tingkat Puskesmas. Pentingnya PIS-PK karena merupakan salah satu program yang diprioritaskan dalam pembangunan kesehatan di Indonesia yang tertuang dalam Permenkes Nomor 39 Tahun 2016 tentang Program Indonesia sehat dengan pendekatan keluarga (PIS-PK). Tujuan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja petugas dalam pelaksanaan Program Indonesia Sehat dengan pendekatan keluarga (PIS-PK) di Puskesmas Tarus Kabupaten Kupang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional. Populasi dari penelitian ini adalah semua pegawai di Puskesmas, dan teknik sampling dengan rumus Slovin didapatkan sample sebesar 75 pegawai. Pengolahan data dilakukan dengan komputerisasi dan dianalisis secara univariat dan bivariat. Hasil penelitian dari data univariat menunjukkan kinerja tenaga kesehatan yang masuk dalam kategori baik dalam melaksanakan Program Indonesia Sehat dengan pendekatan keluarga (PIS-PK) yaitu sebesar 53,3%, dan kinerja kurang baik sebesar 46,7%. Penilaian insentif dari petugas masuk dalam kategori insentif baik sebesar 17,3% dan insentif kurang baik sebesar 82,7%, penilaian kepemimpinan kepala puskesmas bernilai baik sebesar 17,3% dan kurang baik sebesar 82,7%, dan penilaian desain pekerjaan baik sebesar 6,7% dan desain pekerjaan kurang baik sebesar 93,3%. Hasil bivariat menggunakan Uji korelasi Spearman's rho didapatkan terdapat hubungan signifikan desain pekerjaan dengan kinerja petugas dalam pelaksanaan PIS-PK (p value=0,030) dengan hasil koefisien korelasi sebesar 0,250 yang berarti kekuatan pengaruh masuk dalam kategori rendah. Faktor yang tidak berhubungan dengan kinerja petugas dalam pelaksanaan PIS-PK adalah insentif (p value=0,237), Kepemimpinan (p value=0,237). Hasil ini menggambarkan desain pekerjaan merupakan faktor dominan yang berhubungan dengan kinerja petugas kesehatan dalam pelaksanaan Program Indonesia Sehat dengan Pendekatan Keluarga. Diharapkan kepada Puskesmas Setempat untuk merancang desain pekerjaan yang efektif dan efisien bagi petugas agar dalam pelaksanaan PIS-PK dapat terlaksana secara optimal dan mendukung tercapainya tujuan organisasi lebih baik.

Kata Kunci: Kinerja, Program Indonesia Sehat Dengan Pendekatan Keluarga.

PENDAHULUAN

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil yang diperoleh oleh seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab yang telah ditentukan. Menurut (Robbins and Judge 2013), kinerja adalah suatu hasil dari fungsi pekerjaan individu yang mencerminkan bagaimana seseorang menjalankan pekerjaannya dengan baik dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam Novita (2024) menuliskan bahwa rendahnya kinerja pada petugas kesehatan disebabkan oleh beberapa factor diantaranya menurut (Abraham

2018), faktor individu yang meliputi pelatihan dan masa kerja. Selain faktor organisasi yang meliputi kepemimpinan, penghargaan, insentif/ jasa pelayanan, dan yang terakhir adalah faktor psikologis yang meliputi motivasi, kepuasan dan beban kerja. Menurut penelitian (Akira 2020), insentif juga merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Penelitian (Jimaya 2017) menyatakan bahwa penghargaan juga menjadi factor yang mempengaruhi kinerja petugas.

Menurut Permenkes RI (2016), dalam melaksanakan kebijakan Program Indonesia Sehat dengan Pendekatan Keluarga, Puskesmas sebagai ujung tombak melakukan kegiatan yang terstruktur yaitu 1) melakukan persiapan antara lain sosialisasi lintas program dan lintas sector, pengorganisasian dan integrasi program; 2) melakukan kunjungan rumah untuk pendataan kesehatan keluarga; 3) membuat dan mengelola pangkalan data puskesmas; 4) melakukan input data; 5) menganalisis data dan merumuskan intervensi; 6) melakukan intervensi lanjut; 7) monitoring dan evaluasi. Kegiatan-kegiatan tersebut dilaksanakan terintegrasi dengan manajemen Puskesmas yang meliputi P1 (Perencanaan), P2 (Pelaksanaan), dan P3 (Pengawasan, Pengendalian, Penilaian). Oleh karena itu sangat penting bagi Puskesmas melakukan penguatan yang lebih optimal guna terlaksananya suatu program dengan baik.

Pentingnya pelaksanaan PIS-PK secara berkelanjutan juga mempunyai manfaat yang sangat penting dalam mendukung program-program yang lain diantaranya, untuk mendukung penerapan ILP (Integrasi pelayanan Primer) di tingkat Puskesmas sampai Posyandu diperlukan data dasar sasaran siklus hidup yang berada di wilayah pelayanan, yang mana semua data sasaran pelayanan berbasis siklus hidup idealnya terdata dengan lengkap jika PIS-PK berjalan secara optimal di Puskesmas, dengan selalu melakukan update data PIS-PK setiap tahun dan setiap ada perubahan data sasaran seperti adanya kelahiran baru, kematian penduduk dan perpindahan penduduk. Dengan Pendataan sasaran dalam wilayah pelayanan puskesmas secara rutin diharapkan data dalam satu wilayah menjadi total coverage terinput sehingga sasaran dalam suatu wilayah dapat terlayani dengan baik. Data PISPK merupakan data yang menjadi acuan data PWS (pemantauan wilayah setempat) dalam wilayah kerja Puskesmas atau Jaringan. Dimana data ini juga sebagai data yang penting dalam membuat sebuah perencanaan di tingkat Puskesmas sampai tingkat Posyandu.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti di Puskesmas Tarus di temukan bahwa data dari dashboard aplikasi PIS-PK tahun 2024, terdapat empat Provinsi dengan Indeks Keluarga Sehat (IKS) terendah. Salah satu provinsi tersebut adalah Nusa Tenggara Timur (NTT) dengan nilai IKS Propinsi sebesar 0,15. Terdapat 22 Kabupaten/Kota yang berada di wilayah NTT, dan Kabupaten/Kota yang memiliki IKS Kabupaten/Kota tertinggi adalah Kota Kupang (0,30) dan Kabupaten/Kota yang memiliki IKS terendah adalah Kabupaten Sumba Barat Daya (0,04). Kabupaten Kupang berada pada urutan ke empat (IKS Kabupaten: 0,214), yang dapat disimpulkan Kabupaten Kupang termasuk dalam kategori Kabupaten tidak sehat.

Kabupaten Kupang terdiri dari 26 Kecamatan yang berkontribusi terhadap capaian nilai IKS tersebut. Nilai IKS tertinggi di kabupaten Kupang adalah kecamatan Amarasi (IKS Kecamatan: 0,494) dan IKS terendah adalah Kecamatan Amfoang Barat Daya (IKS Kecamatan: 0,046). Kecamatan Kupang Tengah berada pada posisi urutan ke tujuh dari nilai IKS tertinggi. Dari data statistic ditemukan bahwa kecamatan dengan jumlah penduduk terbesar di Kabupaten Kupang adalah Kecamatan Kupang Timur (52.041 jiwa) namun dilayani oleh dua Puskesmas yaitu Puskesmas Naibonat dan Puskesmas Oesao, sedangkan Kecamatan Kupang Tengah berada pada urutan kedua jumlah penduduk terbesar yaitu 4575

jiwa (BPS, 2023), yang dilayani oleh satu Puskesmas yaitu Puskesmas Tarus, di mana Status IKS di Puskesmas Tarus Kecamatan Kupang tengah dengan jumlah penduduk yang paling tinggi yang terlayani sangat mempengaruhi baik atau tidaknya status IKS Kabupaten/Kota secara keseluruhan.

Rendahnya nilai status IKS Keluarga serta status pendataan sasaran yang belum lengkap pada aplikasi PIS-PK di Puskesmas Tarus ini tentu dipengaruhi oleh beberapa aspek. Salah satu aspek yang paling menentukan adalah kinerja petugas dalam pelaksanaan PIS-PK. Kinerja petugas sangat mempengaruhi capaian IKS pada PIS-PK karena petugas kesehatan memiliki peran utama dalam penerapan Program ini, yang mana petugas kesehatan adalah pelaku dalam proses pendataan sasaran di wilayah kerja, memberikan edukasi, dan intervensi kesehatan terhadap keluarga di wilayah kerjanya. Petugas yang kurang aktif atau tidak konsisten dalam menjalankan tugasnya dapat menghambat proses pemetaan masalah kesehatan dan pelaksanaan program intervensi yang sesuai (Suhartina et al. 2022).

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain penelitian secara cross sectional, serta menggunakan uji Speaman rho. Penelitian diadakan di Puskesmas Tarus Kecamatan Kupang Tengah Kabupaten Kupang. Adapun populasi penelitian adalah seluruh pegawai aktif 98 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dan didapatkan sampel sebesar 75 org. Jenis pengumpulan data menggunakan data primer, dimana kegiatan ini dilakukan secara langsung dengan melakukan observasi dan penyebaran kuesioner terhadap petugas dengan menggunakan google form, dan data diolah secara komputerisasi. Setelah data diolah, kemudian data dianalisa secara univariat, bivariat dan multivariat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

ANALISIS UNIVARIAT

Tabel 1.

No	Variabel/Kategori	F	Presentase %
1	Kinerja		
	a. Baik	40	53,3
	b. Kurang baik	35	46,7
2	Insentif		
	a. Baik	13	17,3
	b. Kurang baik	62	82,7
3	Kepemimpinan		
	a. Baik	13	17,3
	b. Kurang baik	62	82,7
4	Desain Pekerjaan		
	a. Baik	5	6,7
	b. Kurang baik	70	93,3

Berdasarkan hasil analisis hasil univariat yang ditunjukkan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden yang memiliki kinerja baik sebanyak 53,3 Insentif Kurang baik 82,7 %, kepemimpinan kurang baik 82,7 %, dan desain pekerjaan kurang baik sebesar 93.3 %.

ANALISIS BIVARIAT

Tabel Pengaruh Variabel Independen dan Dependen

Tabel 2. hasil Uji korelasi Spearman's rho

<i>Correlation Spearman's rho</i>		Insentif	Kepemimpinan	Desain Pekerjaan
Kinerja Petugas Terhadap PIS-PK	Correlation Coefficient	-.137	-.137	.250*
	Sig. (2-tailed)	.243	.243	.031
	N	75	75	75

Berdasarkan tabel 4.3 hasil Uji korelasi Spearman's rho dapat disimpulkan:

1. Insentif dengan kinerja petugas

Nilai Sig.(2-tailed) sebesar 0,237 nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,237 > 0,05$) maka dapat disimpulkan H0 diterima atau tidak terdapat hubungan signifikan antara insentif dan kinerja.

2. Kepemimpinan dengan kinerja petugas

Nilai Sig.(2-tailed) sebesar 0,237 nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,237 > 0,05$) maka dapat disimpulkan H0 diterima atau tidak terdapat hubungan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja.

3. Desain Pekerjaan dengan kinerja petugas

Nilai Sig.(2-tailed) sebesar 0,030 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,030 < 0,05$) maka dapat disimpulkan Ha diterima atau terdapat hubungan signifikan antara Desain pekerjaan dan kinerja. Nilai koefisien korelasi yang didapat yaitu sebesar 0,250 dengan demikian dapat diartikan bahwa kekuatan hubungan desain pekerjaan dengan kinerja adalah Rendah

ANALISIS MULTIVARIAT

Pada penelitian ini ditemukan hanya satu variabel independent yaitu variabel desain pekerjaan yang mempengaruhi kinerja petugas, maka uji analisis ke tahap multivariat tidak dapat dilakukan

Pembahasan

Pengaruh Insentif terhadap kinerja petugas dalam pelaksanaan PISPK di Puskesmas Tarus.

Berdasarkan uji hipotesis pengaruh insentif terhadap kinerja petugas, diperoleh hasil Nilai Sig.(2-tailed) sebesar 0,237 nilai tersebut lebih besar dari $\alpha=0,05$ ($0,237 > 0,05$) maka dapat disimpulkan H0 diterima atau tidak terdapat hubungan signifikan antara insentif dan kinerja petugas dalam pelaksanaan PIS-PK. Artinya pemberian insentif yang bernilai baik atau kurang baik tidak mempengaruhi kinerja petugas dalam penerapan PIS-PK.

Hasil pada penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa temuan dari peneliti sebelumnya antara lain oleh Bahari (2019) insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, Dinsar, Arfandi (2021) pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Dengan didukung pemberian insentif dalam bentuk material secara berkala lebih meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih giat. Karena pemberian insentif dapat diperoleh melalui insentif material dan non material.

Namun penelitian ini sejalan dengan penelitian Novita (2024) dimana hasil penelitian mengatakan tidak ada hubungan antara insentif dengan kinerja petugas PIS PK dengan p.value = 0,687. Insentif yang tidak sesuai berisiko 0,722 kali memiliki kinerja pegawai yang kurang dalam pelaksanaan program indonesia sehat dengan pendekatan keluarga di Wilayah Kerja Puskesmas Pekanbaru.

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Proses desain insentif dimulai dengan mengenali hasil dan tujuan yang diharapkan, sering dikenal sebagai filosofi insentif. Ini dibentuk oleh keseimbangan penghargaan langsung dan tidak langsung, peran pekerjaan dan

penghuni, dan ekuitas internal-eksternal (Todd dan Kent, dalam Kassim et al., 2017)

Pemberian insentif kepada karyawan harus secara adil dengan mempertimbangkan antara lain: besarnya insentif (jumlah insentif) yang ditetapkan perusahaan, peningkatan insentif yang sesuai dengan kontribusi karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan, dan ketepatan dan kelancaran insentif yang diberikan tanpa mengalami penundaan, Hubungan antara insentif dan kinerja anatra lain dibuktikan oleh Jufrizen dan Pulungan (2017) dan Kassim et al (2017).

Pelaksanaan Pemberian insentif dapat berdampak negatif, jika dalam pelaksanaannya ada unsur ketidakadilan serta tidak layak yang akhirnya menimbulkan karyawan jadi malas bekerja. Besar kecilnya insentif yang diterima karyawan, tergantung besar kecilnya kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan (Irsyan, 2021)

Hasil penelitian di Puskesmas Tarus ini menunjukkan bahwa variabel insentif tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja, ada beberapa kemungkinan penyebab dan aspek yang dapat dibahas dalam analisis hasil penelitian ini diantaranya faktor motivasi lain yang lebih dominan. Teori motivasi seperti Teori Dua Faktor Herzberg menyatakan bahwa insentif (sebagai faktor eksternal) mungkin bukan pendorong utama kinerja. Faktor lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, atau peluang pengembangan karier bisa lebih berpengaruh. Dari data responden ditemukan bahwa distribusi responden yang menilai insentif kurang baik yaitu 62 responden (82,7%) dan Insentif baik yaitu sebesar 17 responden (17,3%), artinya sebagian besar pegawai menilai insentif yang diterima kurang baik atau belum sesuai harapan dan beban kerja yang. Hasil obesrvasi di lapangan menginformasikan bahwa jenis insentif yang didapatkan oleh petugas adalah insentif UKM (Upaya Kesehatan Masyarakat) yang diberikan kepada petugas yang terlibat dalam pelaksanaan kegiatan UKM dalam upaya untuk meningkatkan SPM di Puskesmas, namun tidak ditemukan adanya alokasi secara khusus insentif yang merupakan reward secara langsung dalam mendukung pelaksanaan berkelanjutan PIS-PK. Riwayat alokasi dana untuk mendukung pelaksanaan PIS-PK ini hanya dianggarkan dalam BOK Puskemas pada dua tahun pertama setelah sosialisasi PIS-PK di tingkat Puskesmas. Hingga tahun 2025 belum ada lagi alokasi dari dana secara khusus untuk mengakomodir pelaksanaan berkelanjutan PIS-PK (mulai dari tahap perencanaan, pendataan, monitoring, evaluasi di tingkat Puskesmas).

Selain faktor kualitas atau jenis insentif yang tidak relevan, seperti insentif yang diberikan mungkin tidak sesuai dengan kebutuhan atau harapan petugas, insentif bersifat kecil atau tidak signifikan sehingga tidak cukup untuk meningkatkan motivasi. Insentif hanya diberikan dalam bentuk finansial, padahal beberapa karyawan lebih menghargai insentif non-finansial seperti penghargaan atau kesempatan promosi. Faktor persepsi karyawan terhadap insentif juga dapat mempengaruhi di mana jika petugas merasa bahwa insentif diberikan secara tidak adil atau tidak transparan, mereka mungkin tidak merespons dengan peningkatan kinerja. Faktor keadilan organisasi memainkan peran penting dalam efektivitas insentif. Insentif mungkin berdampak dalam jangka panjang, sedangkan penelitian hanya mengukur efek jangka pendek. Bisa jadi dampak insentif terjadi dalam pola perilaku tertentu yang sulit diidentifikasi dalam waktu singkat. Dapat disimpulkan bahwa jika insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja dalam penelitian ini, maka perlu dilakukan evaluasi lebih lanjut mengenai jenis insentif, persepsi petugas serta faktor lain yang lebih dominan. Peneliti juga bisa mengusulkan model motivasi alternatif atau kombinasi faktor lain yang dapat meningkatkan efektivitas insentif terhadap kinerja PIS-PK di Puskesmas Tarus.

2) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja petugas dalam pelaksanaan PISPK di

Puskesmas Tarus.

Berdasarkan uji hipotesis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja petugas, diperoleh hasil Nilai Sig.(2-tailed) sebesar 0,237 nilai tersebut lebih besar dari $\alpha=0,05$ ($0,237>0,05$) maka dapat disimpulkan H_0 diterima atau tidak terdapat hubungan signifikan antara insentif dan kinerja petugas dalam pelaksanaan PIS-PK. Artinya pemberian kepemimpinan yang bernilai baik atau kurang baik tidak mempengaruhi kinerja petugas dalam penerapan PIS-PK.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya diantaranya yang ditulis Farhati (2024) bahwa Salah satu komponen penting yang memengaruhi kinerja pegawai pada suatu organisasi yaitu kepemimpinan, sebagai mana kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil penelitian Azijah et al (2024) menuliskan ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan yang diterapkan dapat mengarahkan para pegawai untuk dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi, sesuai dengan pencapaian pada tujuan pekerjaan dan selalu merasa percaya diri dalam melakukan pekerjaan dengan baik sehingga hal tersebut dapat mendatangkan kebermanfaatan bagi para pegawai untuk selalu berorientasi pada prestasi dan pencapaian tujuan instansi. Azijah (2024) dalam penelitiannya tentang Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja, menuliskan bahwa terdapat pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hal itu memperlihatkan bahwa kepemimpinan di Kantor BPN Kabupaten Bogor dapat mengarahkan para pegawai untuk dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi, sesuai dengan pencapaian pada tujuan pekerjaan dan selalu merasa percaya diri dalam melakukan pekerjaan dengan baik sehingga hal tersebut dapat mendatangkan kebermanfaatan bagi para pegawai untuk selalu berorientasi pada prestasi dan pencapaian tujuan instansi. Salah satu komponen penting yang memengaruhi kinerja pegawai pada suatu organisasi yaitu kepemimpinan, sebagai mana kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Farhati et al., 2024).

Namun ada juga hasil penelitian yang sejalan dengan penelitian ini diantaranya penelitian Marjaya (2019) tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai, di mana hasil analisis kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang, hal ini berarti menurut penilaian responden kepemimpinan masih kurang memuaskan akan tetapi tidak mempengaruhi kinerja karyawan bahkan kinerja karyawan cenderung meningkat walaupun kepemimpinan tidak meningkat.

Faktor kepemimpinan sebenarnya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, tetapi ada beberapa kondisi atau konteks di mana pengaruh ini mungkin tampak terbatas atau tidak segera terlihat. Hal ini sebagaimana terlihat dalam hasil penelitian yang dilakukan di Puskesmas Tarus yang menganalisis pengaruh kepemimpinan dengan kinerja PIS-PK. Dari data responden ditemukan bahwa distribusi responden yang menilai kepemimpinan kurang baik yaitu 62 responden (82,7%) dan Insentif baik yaitu sebesar 17 responden (17,3%), artinya sebagian besar pegawai menilai kepemimpinan yang diterapkan di Puskesmas Tarus kurang baik atau belum sesuai harapan pegawai. Peneliti mengamati adanya keterbatasan sumber daya: ketika sumber daya terbatas, baik dalam hal anggaran, tenaga kerja, atau teknologi. Pemimpin mungkin kesulitan untuk memanfaatkan kekuatan kepemimpinan mereka secara optimal. Kekurangan sumber daya dapat membatasi kemampuan pemimpin untuk memberikan insentif, pelatihan, atau dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja. Wawancara dan pengamatan didapatkan kurangnya dukungan sumber daya dana dalam memotivasi petugas untuk fokus dalam penerapan PIS-

PK di tingkat Puskesmas, kurangnya tenaga kerja yang terlatih untuk mengakses aplikasi PIS-PK sebagai bagian dari penerapan PIS-PK di Puskesmas, dan rendahnya akses internet di wilayah kerja Puskesmas Tarus, karena terdapat beberapa desa yang memiliki akses internet yang belum baik. Dengan demikian pemimpin mungkin kesulitan untuk memanfaatkan kekuatan kepemimpinan mereka secara optimal dalam pencapaian kinerja PIS-PK yang baik dalam organisasi Puskesmas.

3) Pengaruh Desain Pekerjaan terhadap kinerja petugas dalam pelaksanaan PISPK di Puskesmas Tarus.

Berdasarkan uji hipotesis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja petugas, diperoleh hasil Nilai Sig.(2-tailed) sebesar 0,030 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,030 < 0,05$) maka dapat disimpulkan H_0 diterima atau terdapat hubungan signifikan antara Desain pekerjaan dan kinerja. Artinya Desain pekerjaan yang baik akan meningkatkan kinerja petugas dalam pelaksanaan PIS-PK. Nilai korelasi yang didapat yaitu sebesar 0,250 dengan demikian dapat diartikan bahwa tingkat hubungan desain pekerjaan dengan kinerja termasuk kategori tingkat hubungan yang Rendah

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya diantaranya yang ditulis Handayani, F., (2022) pada penelitiannya tentang analisis desain pekerjaan dan budaya kerja terhadap kinerja didapatkan bahwa desain pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Supriadi (2020) dalam penelitiannya pengaruh desain pekerjaan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai menemukan ada pengaruh signifikan antara desain pekerjaan dengan kinerja pegawai, desain pekerjaan berfungsi dalam penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasi. Tujuannya adalah untuk mengatur pengawasan-pengawasan kerja yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi, teknologi, dan berperilaku. Dari sudut pandang manajemen personalia, desain pekerjaan sangat mempengaruhi kualitas kerja, dimana hal ini tercermin pada kepuasan individu para pemegang jabatan.

Pada penelitian ini sekalipun berpengaruh signifikan namun variabel desain pekerjaan memiliki tingkat pengaruh yang rendah terhadap kinerja petugas. Data analisis univariat desain pekerjaan didapatkan data bahwa sebagian besar petugas menilai desain pekerjaan kurang baik yaitu sebanyak 70 responden (93,3%), data ini menggambarkan sistem desain pekerjaan yang diterapkan di Puskesmas Tarus masih sangat jauh dari harapan petugas. Menurut Simamora (2004) teknik-teknik desain pekerjaan dapat dilakukan dengan cara diantaranya adalah pemerdayaan pekerjaan merupakan penambahan tugas dan tanggung jawab dari para pegawai. Pemerdayaan pekerjaan dirancang untuk mengurangi kebosanan yang sering menjadi masalah dalam pekerjaan yang berulang-ulang. Program ini memberikan lebih banyak otorisasi untuk melaksanakan pekerjaan dan pengambilan keputusan dan meningkatkan tanggung jawab. Pemerdayaan pekerjaan bersifat vertikal, maksudnya pemerdayaan pekerjaan ditujukan kepada pekerjaan-pekerjaan yang berada di atasnya yang masih mempunyai fungsi yang bersamaan.

Pengamatan yang dilakukan peneliti di lokasi penelitian ditemukan bahwa terdapat program-program yang memiliki alokasi pembiayaan dalam sumber dana BOK, yang mana program tersebut masuk dalam indikator PIS-PK, tetapi dalam pelaksanaan program tersebut tidak dilakukan penjabaran dalam desain pekerjaan agar kebutuhan pelaporan kinerja PIS-PK dapat diterapkan dalam sekali jalan pada program tersebut. Sebagai contoh program TB selalu memiliki alokasi dana namun dalam pelaksanaannya program tidak sekaligus jalan untuk melaporkan kinerja TB pada dashboard PIS-PK dikarenakan adanya aplikasi TB secara tersendiri sehingga pelaporan dalam aplikasi PIS-PK jadi terabaikan. Dengan ini perlunya melakukan perubahan dalam desain pekerjaan dengan cara melakukan

revisi SOP pelaksanaan kegiatan agar program yang tidak mendapat alokasi pembiayaan seperti PIS-PK dapat tetap terlaksana dengan cara menggandeng kegiatan bersama program lain yang memiliki alokasi pembiayaan mencapai kinerja yang lebih baik

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Petugas Dalam Pelaksanaan Program Indonesia Sehat Dengan Pendekatan Keluarga (PIS-PK) Di Puskesmas Tarus Kabupaten Kupang maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas dalam pelaksanaan PIS-PK di Puskesmas Tarus
2. Variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas dalam pelaksanaan PIS-PK di Puskesmas Tarus
3. Variabel desain pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas dalam pelaksanaan PIS-PK di Puskesmas Tarus.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hidayat., Aziz Alimul. 2014. *Metode Penelitian Kebidanan dan Teknik Analisa Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Armstrong, M. 2004. *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance*. London: Kogan Page.
- Asamal, Victor Lorens, Ariana Sumekar, and Eva Runi Kristiani. 2022. "Hubungan Paparan Asap Rokok Dengan Kejadian ISPA Pada Balita Di Dusun Banyumeneng Gamping Sleman Yogyakarta." *Mikki: Majalah Ilmu Keperawatan Dan Kesehatan Indonesia* 11(1):25–34. doi: 10.47317/mikki.v11i1.432.
- Asikin, Asikin, Dewi Laelatul Badriah, Rossi Suparman, and Susianto Susianto. 2021. "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepatuhan Melakukan Pengobatan Secara Teratur Pada Penderita Hipertensi Usia Produktif Di Puskesmas Hantara Kabupaten Kuningan 2020." *Journal of Public Health Innovation* 2(1):61–75. doi: 10.34305/jphi.v2i1.330.
- Azizah, Siti Nur., Rahmawati, Rita., Rusliandy, Wahyudin., Cecep., & Lydon, Novel Anak. 2024. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Governansi*, p-ISSN 2442-3971 e-ISSN 2549-7138
- Bahari, Umardani Kadir. 2019. "Anggriana, Pengaruh Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bulukumba." *YUME : Journal of Management* Volume 2 No. 3 2019. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- Candrarini, M. 2020. "Verifikasi Status Open Defecation Free (ODF) Di Komunitas: Pentingnya Perubahan Perilaku Untuk Kesehatan Masyarakat." *Jurnal Kesehatan Lingkungan* 12(1):45–52. doi: 10.12345/jkl.v12i1.321.
- Cooper, D. R., and P. S. Schindler. 2014. *Business Research Methods*. 12th ed. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Creswell, J. W. 2014. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. 4th ed. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Dessler, Gary., 2004. *Sumber Daya Manusia, Penerjemah Eli Tanya*. Jakarta: PT. Indeks. Judul Asli *Human Resource Manageme, Pretince- all, Upper Saddle River*. New Jersey.
- Djusiana, Eka Cessaria. 2023. *Penyakit Dan Komplikasi Pada Masa Kehamilan*. Jakarta: Eureka Media Aksara.
- Dinsar, Arfandi. 2021. "Pengaruh Mutasi dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang." *AMSIR Manajemen Journal*. <https://stieamsir.ac.id/journal/index.php/amj/article/view/18/25>
- Erlenie, F. 2021. "Persepsi Ibu Hamil Terhadap Persalinan Di Fasilitas Pelayanan Kesehatan."

- Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat 21(3):152–60.
- Fajriah, Ela, and Erma Gustina. 2023. “Analisis Capaian Program Indonesia Sehat Dengan Pendekatan Keluarga (Pis-Pk) Di Puskesmasprovinsi Sumatera Selatan Tahun 2022.” *JKM (Jurnal Kesehatan Masyarakat) Cendekia Utama* 11(1):88. doi: 10.31596/jkm.v11i1.1445.
- Farhati, M. Z., Saraswati, A., Septiana, M. P., Ramadhan, M., Salbiah, E., & Wahyudin, C. 2024. Strategi Pengembangan Organisasi untuk Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai. *Karimah Tauhid*, 3(2), 1391–1403. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i2.11764>
- Fitriyana, D., Assayuti, M. J., Suryaningsih, Laia, H. W., wahyudin, cecep, & Salbiah, E. (2024). Peran Kepemim-pinan dalam Organisasi. *Karimah Tauhid*, 3(2), 1747–1763. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i2.11908>
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, and Robert Konopaske. 2004. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. 12th ed. Boston: McGraw-Hill.
- Habibah, N. 2022. Hubungan Pengetahuan Ibu Tentang Teknik Menyusui Dengan Keadaan Puting Susu Lecet Di Kelurahan Hajoran Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Kesehatan Ilmiah Indonesia (Indonesian Health Scientific Journal)* 6(2):174–79.
- Hafidz, As Shidieq, and Firdaus. 2020. Faktor Yang Mempengaruhi Kepesertaan JKN Di Kabupaten. *Manajemen Pelayanan Kesehatan* 23(4):133–39.
- Hair, J. F., W. C. Black, B. J. Babin, and R. E. Anderson. 2010. *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. 7th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Halim, Marta, Alifa Sabrina, and Muhamad Aris. 2023. Kepatuhan Pasien Rawat Jalan Poli Paru Dalam Penggunaan Obat Anti Tuberkulosis (Oat) Di Rumah Sakit Kartika Husada Jatiasih Bekas. *Jurnal Farmasi IKIFA* 2(1):30–37.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Management Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE Yogyakarta
- Handayani, Fitri., Tui, Sutarjo., Rizal, Samsul., Abdullah, Irwan. 2022. Analisis Job Design dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTPN Cabang Bawakaraeng Makassar. *Indonesian Journal of Management Studies (IJMS)*
- Herjanto, Eddy, 2001. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Edisi Kedua. Penerbit: PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Hasudungan, Arnold, and Imanuel Sri Mei Wulandari. 2020. “Hubungan Pengetahuan Penderita Tbc Terhadap Stigma Kecamatan Parongpong Kabupaten Bandung Barat Fakultas Ilmu Keperawatan , Universitas Advent Indonesia. *Chmk Nursing Scientific Journal*, 4(1), 171–177.” *Politeknik Kesehatan Kemenkes Yogyakarta* 4(1):171–77.
- Herzberg, Frederick. 1966. *Work and the Nature of Man*. Cleveland, Ohio: World Publishing Company.
- Isa Zaqi, Faiz, Teresia Retna P, and Yasin Wahyurianto. 2023. Peran Keluarga Dan Keberhasilan Pengobatan Pada Pasien TB Paru Di Wilayah Kerja Puskesmas Tuban. *Jurnal Multidisiplin Indonesia* 2(9):2529–38. doi: 10.58344/jmi.v2i9.499.
- Irsyan, A., Absah, Y., Lubis, A.N., 2021. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengawasan, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, Vol 4, No. 1, 2021, pp. 295 -304. <https://ejournal.imperiuminstitute.org/index.php/JMSAB>
- Jayadi, Yusma Indah, Rifqhi Amanda, Dwi Syahputri, and Dian Rezki Wijaya. 2023. Pengaruh Penyuluhan Jamban Sehat Terhadap Perilaku Masyarakat Dusun Kampala Desa Limapocoe Kabupaten Maros. *14(2):1–10*.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. 2017. Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 7, 441-446.
- Kasiram, K. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kassim, G. Y., Anyanwu, S. A. C., & Nwuche, C. A. 2017. Incentive management strategies and employee performance: a study of manufacturing firms in Port Harcourt. *International Journal of Advanced Academic Research| Social & Management Sciences*, 3(8)
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor Hk.01.07/Menkes/4634/2021 Tentang

- Pedoman Nasional Pelayanan Kedokteran Tata Laksana Hipertensi Dewasa. Diakses tanggal 10 Oktober 2024 dari <https://peraturan.infoasn.id/keputusan-menteri-kesehatan-nomor-hk-01-07-menkes-4634-2021/>
- Kothari, C. R. 2004. *Research Methodology: Methods and Techniques*. New Delhi: New Age International (P) Ltd., Publishers.
- Laporan Tahunan 2022 UNICEF Indonesia. Diakses pada tanggal 11 Oktober 2024. <https://www.unicef.org/indonesia/id/laporan/laporan-tahunan-2022>
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Kinerja (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Marjaya, Indra. & Pasaribu, Fajar., 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage*: Vol 2, No. 1, Maret 2019, 129-147
- Nazir, M. 2013. *Metode Penelitian*. 10th ed. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nursalam, D. 2020. *Metodologi Penelitian Keperawatan*. 5th ed. Jakarta: EGC.
- Notoadmojo, Soekidjo. 2018. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Program Indonesia Sehat Dengan Pendekatan Keluarga. Diakses tanggal 10 Oktober 2024 dari <https://peraturan.bpk.go.id/Details/113087/permenkes-no-39-tahun-2016>
- Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Jaminan Kesehatan Nasional. Diakses pada tanggal 11 Oktober 2024. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/117565/permenkes-no-28-tahun-2014>
- Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 6 Tahun 2022 tentang Penggunaan Jasa Pelayanan Kesehatan dan Dukungan Biaya Operasional Pelayanan Kesehatan dalam Pemanfaatan Dana Kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama Milik Pemerintah Daerah. Diakses pada tanggal 11 Oktober 2024. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/218290/permenkes-no-6-tahun-2022>
- Punch, K. F. 2013. *Introduction to Social Research: Quantitative and Qualitative Approaches*. 3rd ed. London: SAGE Publications.
- Putri, Prima Maharani, and Patria Bayu Murdi. 2019. "Pelayanan Kesehatan Di Era Jaminan Kesehatan Nasional Sebagai Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial KESEHATAN." *Jurnal Wacana Hukum* 25(1):80.
- Rahayu, S., and D. N. Rahmatika. 2022. "Peran Posyandu Dalam Memantau Pertumbuhan Dan Perkembangan Balita." *Jurnal Ilmiah Kesehatan* 5(2):103–13.
- Rahmawati, Ilma Nia, and Siti Arifah. 2024. Hubungan Paparan Asap Rokok Dengan Kejadian ISPA Pada Balita Di Puskesmas Pundong Bantul Yogyakarta. 2(September):148–54.
- Renylda, Reta, Afridawaty MJ, and Nina Marinda. 2022. "Strategi Koping Keluarga Dalam Merawat Pasien Skizofrenia Di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jambi." *Jurnal Pustaka Keperawatan (Pusat Akses Kajian Keperawatan)* 1(1):1–7. doi: 10.55382/jurnalpustakakeperawatan.v1i1.164.
- Ridfah, Ahmad., Cahyani, Yulia Dwi Cahyani., Hasim, Riska., Sarmila, Sarmila., Wardaya, Sitti., Yaman, & Anwar, Sitti Aisyah., 2022. Promosi Kesehatan: Peran Keluarga Dalam Merawat Orang Dengan Gangguan Jiwa (ODGJ). *Dedikasi Sains Dan Teknologi* 2(1):79–82. doi: 10.47709/dst.v2i1.1491.
- Ridwan, M., and D. Kuncoro. 2014. *Metode Dan Teknik Penyusunan Skripsi, Tesis, Dan Disertasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., and T. A. Judge. 2013. *Organizational Behavior*. Boston: Pearson.
- Sekaran, Uma. 1984. *Research Methods for Managers: A Skill-Building Approach*. New York: John Willey & Sons, Inc.
- Simamora, H. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, Henry.,2001, *Management Sumber Daya Manusia*. STIE Yogyakarta
- Stainback, Susan Bray, and C. William Stainback. 1988. *Understanding & Conducting Qualitative Research*. Reston: Council for Exceptional Children.

- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartina, Suhartina, Tarianna Ginting, Tan Suyono, and Wella Adenata Sipayung. 2022. Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Petugas Kesehatan Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Jalan Di Puskesmas Sei Agul Medan. *Jurnal Kesmas Prima Indonesia* 2(2):86–97. doi: 10.34012/jkpi.v2i2.1391.
- Sujarweni, W. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Jogjakarta: Gaya Aksara.
- Sukardi. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Supriadi, Rofik, Mochamad. & Indriyanti, Aris. 2020. Pengaruh Desain Pekerjaan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Mamuju. *Prima Ekonomika-Vol.11 No 1 Maret 2020*. ISSN : 2087-0817
- Suryabrata, Sumadi. 2000. *Metode Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Syamsuar, ginanjar.,2020. *Modul Workshop Statistik (EKM235): Analisis Data Non-Parametrik*. STIE Indonesia Jakarta, Jakarta.
- Tabachnick, B. G., and L. S. Fidell. 2013. *Using Multivariate Statistics*. 6th ed. Boston: Pearson Education.
- Undang-undang Nomor 18 Tahun 2014 Tentang Kesehatan Jiwa. Diakses tanggal 10 Oktober 2024 dari <https://peraturan.go.id/id/uu-no-18-tahun-2014>
- Usman, A. 2021. Penyuluhan Kesehatan Tentang Imunisasi Dasar Lengkap Pada Masa Pandemi Covid 19 Di Desa Kelebeh Wilayah Kerja Puskesmas Batunyala. *Journal of Community Engagement in Health* 4(1):259–63.
- Widodo, J. 1988. *Dasar-Dasar Metode Penelitian*. Kudus: Pustaka Indah.
- Wilda, Yusmaniar. 2023. Implementasi Kebijakan Program Indonesia Sehat Dengan Pendekatan Keluarga (PIS-PK) Di Puskesmas Goarie Kabupaten Soppeng Tahun 2023. *At-Tawassuth: Jurnal Ekonomi Islam VIII(I):1–19*.
- Willy, and Siti Nurjanah. 2019. Pengaruh Kemasan Produk Dan Rasa Terhadap Minat Beli Yang Berdampak Pada Keputusan Pembelian Pelanggan Minuman Energi. *Jurnal Ilmu Manajemen* 9(2):65–74. doi: 10.32502/jimn.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan, H. 2009. *Udul Buku: Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Yin, R. K. 2018. *Case Study Research and Applications: Design and Methods*. 4th ed. Los Angels: Sage Publications