

## PENGARUH FASILITAS DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS KRAMATWATU SERANG BANTEN

Maisie Melinda Sari<sup>1</sup>, Suhroji Adha<sup>2</sup>, Mira Nurhikmat<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Faletahan

maisiemelindasari247@gmail.com, [suhroji90@gmail.com](mailto:suhroji90@gmail.com), [nurhikmat.mira24@gmail.com](mailto:nurhikmat.mira24@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of facilities and competencies on the performance of health workers at the Kramatwatu Health Center, Serang Regency Banten. This study uses descriptive quantitative research using primary and secondary data. The sample in this study were 60 health workers at the Kramatwatu Health Center. The sampling technique in this study used the Non-Probability Sampling technique or Purposive Sampling method. The data analysis used is the analysis of IBM SPSS Statistic Version 25.0 for windows. Based on the results of the study it can be concluded that: 1) Facility variables have a significant effect on partial tests on performance variables. 2) Competency variables have a significant effect on partial tests on performance variables. 3) The effect on facility variables and competence on performance has a simultaneous effect (together).*

**Keywords:** *Facilities, Competence, Performance.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas dan Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kramatwatu Kabupaten Serang Banten. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan data berbentuk primer dan sekunder. Sampel pada penelitian ini adalah 60 Tenaga Kesehatan yang ada di Puskesmas Kramatwatu. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode Teknik *Non-Probability Sampling* atau *Purposive Sampling*. Analisis data yang digunakan yaitu analisis *IBM SPSS Statistic Version 25.0 for windows*. Berdasarkan pada hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) Variabel fasilitas berpengaruh secara signifikan pada uji parsial terhadap variabel kinerja. 2) Variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan pada uji parsial terhadap variabel kinerja. 3) Pengaruh pada variabel fasilitas dan kompetensi terhadap kinerja memberikan pengaruh secara simultan (bersama-sama).

**Kata Kunci:** *Fasilitas, Kompetensi, Kinerja.*

## 1. PENDAHULUAN

Permasalahan pada Puskesmas Kramatwatu masih kurang dari harapan para tenaga kesehatannya, termasuk yang sudah dikatakan oleh Kepala Puskesmas Kramatwatu. Perlu adanya pengembangan baik dari segi fasilitas yang memadai seperti, sarana fasilitas ruangan yang menunjang untuk keberlangsungan kegiatan bekerja para tenaga kesehatannya. Selain pada permasalahan fasilitas, puskesmas kramatwatu juga membutuhkan SDM dalam pembangunan fasilitas yang baru. Mutu pelayanan yang baik bukan hanya diukur dari kelengkapan fasilitasnya saja, akan tetapi dari kompetensi tenaga kesehatan yang profesionalisme dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap puskesmas. Semakin bertambahnya jumlah jiwa atau masyarakat setiap tahunnya, Puskesmas Kramatwatu sangat mengkhawatirkan terhadap pelayanan kesehatan yang mereka jalani dan berikan kepada pasiennya, karena dengan alasan khawatir tidak maksimal dalam memberikan pelayanannya, walaupun tenaga kesehatan yang ada sudah berusaha memberikan pelayanan yang baik dan sesuai aturan yang berlaku.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan menggunakan metodologi kuantitatif seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2018:15). Penelitian kuantitatif adalah metodologi penelitian yang mengandalkan data empiris, khususnya data numerik, yang dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menilai pertanyaan penelitian dan memberikan kesimpulan yang bermakna. Metodologi ini digunakan untuk mengumpulkan data yang relevan untuk menyelidiki populasi dan sampel yang telah ditentukan sebelumnya. Penelitian ini memakai desain penelitian deskriptif dengan metodologi kuantitatif. Penelitian deskriptif mengacu pada pendekatan metodologis yang berupaya menjelaskan dan mengkarakterisasi data yang dikumpulkan dengan tujuan menjawab pertanyaan penelitian.

Lokasi yang menjadi objek penelitian adalah Puskesmas Kramatwatu, Kabupaten Serang, Provinsi Banten. Sedangkan periode pelaksanaan penelitian terhitung 4 (empat) bulan dari bulan April hingga Juli 2023. Populasi adalah jumlah keseluruhan dari objek penelitian. Populasi penelitian ini yaitu seluruh tenaga kesehatan di Puskesmas Kramatwatu terdiri dari 77 orang (Tenaga Kesehatan) dan 15 orang (Non Tenaga Kesehatan) dengan jumlah 92 orang pekerja di Puskesmas Kramatwatu. Untuk pengambilan populasinya hanya pada tenaga kesehatannya saja sebanyak 77 orang.

Menurut Sugiyono (2019:143), pemilihan ukuran sampel yang memadai untuk penelitian berada pada kisaran 30 hingga 500. Untuk melakukan teknik analitik multivariat seperti korelasi atau regresi berganda, disarankan untuk memastikan bahwa ukuran sampel tetap konsisten. Jumlah variabel yang digunakan setidaknya sepuluh kali lebih kecil dari jumlah yang diberikan. Saya melakukan penyelidikan menyeluruh. Dalam konteks penelitian eksperimental dasar, ukuran sampel biasanya berkisar antara 10 hingga 20 peserta. Dalam penelitian ini peneliti mengikuti pedoman ukuran sampel yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019:143), dimana digunakan analisis multivariat dengan korelasi atau regresi berganda. Oleh karena itu, ukuran sampel ditentukan dengan mengalikan jumlah variabel yang diteliti dengan faktor 20. "Variabel dalam penelitian ini ada 3 (independent + dependen), maka jumlah anggota sampel =  $20 \times 3 = 60$ ."

Dari hasil perhitungan diatas, didapat jumlah sampel 60 responden yang bekerja sebagai tenaga kesehatan di Puskesmas Kramatwatu.

Penelitian ini memakai teknik purposive sampling untuk prosedur pengambilan sampelnya. Menurut Sugiyono (2019:133), teknik purposive sampling adalah metode untuk memilih sampel berdasarkan pertimbangan tertentu.

Teknik sampling pada penelitian ini adalah menggunakan *Teknik Non Probability Sampling*, yaitu pada Purposive Sampling. Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling untuk prosedur pengambilan sampelnya.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 2 sumber data, yaitu data primer dan sekunder.

Dalam melakukan penelitian ini penulis melakukan teknik pengumpulan data dengan membagikan kuesioner. Kuesioner ini diberikan kepada tenaga kesehatan Puskesmas Kramatwatu untuk mengetahui tanggapan responden terhadap Pengaruh Fasilitas dan Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kramatwatu, Kabupaten Serang, Provinsi Banten.

Definisi operasional mencakup penjelasan tata nama variabel, penggambaran variabel, hasil atau klasifikasi pengukuran, dan skala pengukuran. Pada penelitian tabel ini, berikut definisi operasional variabelnya yaitu

**Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Pengertian Variabel	Indikator	Sumber Referensi
<b>Variabel Independen</b>			
Fasilitas(X1)	*Menurut Moenir (2015:121) fasilitas pelayanan atau sarana pelayanan adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu. Menurut Ovi diu dalam Ika Fauzi (2018), secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan.	Mesin & Peralatan Prasarana Perlengkapan Kantor Ruang Kesehatan Tanah Bangunan Alat Transportasi	Jurnal Pengaruh Kompetensi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Bali (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar). (Sudarmawan, P.W)

Kompetensi (X2)	Menurut Wibowo (2016:271) mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.	Pengetahuan, Pemahaman, Kemampuan, Sikap Minat	Jurnal Pengaruh Kompetensi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Bali (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati, Denpasar). (Sudarmawan, P.W)
Variabel Dependen			
Kinerja (Y)	Menurut Rivai (2011), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh Tindakan atau aktifitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya- biaya masa lalu atau yang di proyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.	Kualitas (mutu) Kuantitas (jumlah) Waktu (jangka waktu) Kerja sama antar karyawan Penekanan Biaya Pengawasan.	Jurnal Pengaruh Kompetensi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Bali (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar). (Sudarmawan, P.W)”

Metode analisis data kuantitatif melibatkan penghitungan data secara absolut dan menggunakan metodologi statistik, biasanya menggunakan perangkat lunak komputer seperti IBM SPSS Statistics Version 25.0 untuk Windows. *Statistical Product and Service Solutions* atau yang biasa disebut dengan SPSS adalah sebuah aplikasi yang dimanfaatkan untuk melakukan perhitungan statistik dengan menggunakan *software computer* (Sarwono, 2006).

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Puskesmas, juga dikenal sebagai Pusat Kesehatan Masyarakat, adalah badan operasional khusus dalam pemerintahan kabupaten/kota yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan inisiatif pembangunan terkait kesehatan dalam wilayah yurisdiksinya. Peran utama Puskesmas adalah memfasilitasi dan mengkoordinasikan pelaksanaan “Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) dan Upaya Kesehatan Perorangan (UKP) pada pelayanan kesehatan tingkat pertama”. Sesuai Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019, penataan penyelenggaraan Puskesmas perlu dilakukan guna meningkatkan aksesibilitas, keterjangkauan, dan mutu pelayanan. Reorganisasi strategis ini penting dalam rangka meningkatkan standar kesehatan masyarakat dan menjamin efektivitas program jaminan sosial nasional.

#### Uji Validitas

Hasil dari uji validitas dapat disimpulkan Variabel fasilitas, kompetensi dan kinerja memiliki hasil output dengan status valid, karena menghasilkan nilai yang signifikansi yaitu  $< 0,05$ .

### **Analisis Linear Berganda**

Hasil dari analisis regresi linier berganda yang akan menguji seberapa besar pengaruh Fasilitas dan Kompetensi terhadap Kinerja dengan menghasilkan signifikansi sebesar 0.254 atau  $< 0.05$  pada variabel fasilitas, sedangkan pada variabel kompetensi menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0.072 atau  $< 0.05$ .

### **Uji t (parsial)**

Hasil dari analisis Uji t (parsial) dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas dan kompetensi terhadap kinerja memiliki hasil output valid atau  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, karena menghasilkan nilai 0,2 (variabel fasilitas) dan 0,07 (variabel kompetensi) yang signifikansi yaitu  $< 0,5$ .

### **Uji F (simultan)**

Hasil dari analisis Uji F (simultan) dapat disimpulkan seluruh pernyataan yang ada pada variabel fasilitas dan kompetensi terhadap kinerja memiliki hasil output valid, dengan diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 9.447 dengan tingkat signifikansi 0,096 atau dengan nilai yang signifikansi yaitu  $< 0,5$ .

### **Koefisien Determinasi**

Hasil dari analisis Koefisien Determinasi dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada pada Adjusted R Square menunjukkan dengan nilai 0,8 yang mengartikan bahwa nilai tersebut sudah tepat atau valid. Sebab jika  $R^2$  bernilai negatif maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan versi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen hampir seluruhnya memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dengan kata lain untuk koefisien determinasi  $R^2$  harus memiliki hasil  $> 0,5$ , dan pada tabel tersebut menunjukkan bahwa nilainya yaitu 0,8.

## **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian yang dilakukan terhadap Puskesmas Kramatwatu mengenai fasilitas dan kompetensi terhadap kinerja, dapat diperoleh dengan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian memperlihatkan variabel fasilitas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja. Dapat dilihat dari memiliki hasil output valid atau  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{o1}$  ditolak, karena menghasilkan nilai 0,2 yang menandakan sudah sesuai yaitu  $< 0,5$ .
2. Hasil penelitian memperlihatkan pada variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja. Dapat dilihat dari memiliki hasil output valid atau  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{o2}$  ditolak, karena menghasilkan nilai 0,07 yang menandakan sudah sesuai yaitu  $< 0,5$ .
3. Hasil dari pengaruh fasilitas dan kompetensi terhadap kinerja memberikan pengaruh secara simultan. Dilihat dari hasil Uji F yang menunjukkan pada variabel fasilitas dan kompetensi terhadap kinerja memiliki hasil output yang signifikan, karena menghasilkan "nilai  $F_{hitung}$  sebesar 9.447 dengan tingkat signifikansi 0,09 atau dengan nilai yang signifikansi yaitu  $< 0,5$ .  $F_{hitung}$  signifikan pada  $> F_{tabel}$ , maka  $H_o$  ditolak, artinya semua variabel bebas secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat dan  $H_a$  menerima". Artinya secara simultan dapat dibuktikan adanya Pengaruh Fasilitas dan Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kramatwatu Kabupaten Serang Banten.

## **SARAN**

### **1. Bagi Puskesmas**

Hasil penelitian ini diharap menghasilkan informasi bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi puskesmas untuk mengetahui seberapa pengaruhnya atau tidaknya Fasilitas dan Kompetensi Terhadap Kinerja. Dan melakukan pembaharuan terhadap sarana fasilitas agar para tenaga kesehatan dapat melaksanakan kegiatan pekerjaannya dengan maksimal, dan meningkatkan kompetensi para tenaga kesehatannya untuk menghasilkan pelayanan yang baik kepada para pasien.

### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Peneliti selanjutnya perlu melakukan penyempurnaan terhadap penelitian berikutnya karena adanya keterbatasan pada penelitian ini. Selain itu, mereka harus mempertimbangkan untuk penambahan variabel lain agar penelitian ini dapat berkembang lebih lanjut, serta menjadikan penelitian ini bahan referensi mereka untuk kedepannya.

## **5. DAFTAR PUSTAKA**

- Ajif, P. 2003. "Pola Jaringan Sosial pada Industri Kecil Rambut Palsu di Desa Karangbanjar Kecamatan Bojongsari Kabupaten Purbalingga." *Jurnal Penelitian* 31-40. Google Inc. [https://eprints.uny.ac.id/18100/5/BAB III 09.10.033 Aji p.pdf](https://eprints.uny.ac.id/18100/5/BAB%20III%2009.10.033%20Aji%20p.pdf).
- Alexander. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Great Pineapple Lampung Tengah." 15-40.
- Anjani, A. 2019. "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* 1.
- Hakim, A. 2020 "Pengaruh Kemampuan, Fasilitas Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rantau Kecamatan Rantau Kabupaten." *Tijarah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 2 (20) : 31-37.
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan*. Lembaran RI Tahun 2014. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Jufrizen, J. 2021. "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja." *Sains Manajemen* 7 (1) : 35-54.
- Pratiwi, M. 2013. "Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Fasilitas Perpustakaan Terhadap Kualitas Pelayanan Di Perpustakaan." *Jawa Tengah*.
- Sampul, Cintya Ribka. 2020. "Studi Pada Horison Hotels Jayapura." *Skripsi*.
- Subhan, G S, B Tewal, and L Dotulong. 2020. "Pengaruh Karakteristik Individu, Kompensasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tropica Cocoprime Lelema." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis Dan Akuntansi* 8 (4) : 332-341.
- Triono, R. 2019. "Implementasi Kebijakan Perubahan Tata Ruang Pasar Tradisional Di Kecamatan Maron Kabupaten Probolinggo." *Repository: Universitas Panca Marga Probolinggo* 12-38.
- Yusda, D. D., Pebriyanti, P., & Ekatama, M. R. (2022). Pengaruh budaya organisasi Dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan hypermart Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*, 3(02). <https://doi.org/10.57084/jmb.v3i02.886>