

## Kompetensi Tenaga Kesehatan Mempengaruhi Kinerja Petugas Promosi Kesehatan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Puskesmas Sentosa Baru Medan

### *The competence of health workers affects the performance of health promotion officers during the Covid-19 pandemic at Sentosa Baru Medan Health Center*

Irma Valentina Manurung<sup>(1\*)</sup>, Ismail Efendy<sup>(2)</sup> & Miskah Afriani<sup>(3)</sup>

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Intitut Kesehatan Halvetia Medan, Indonesia

Disubmit: 06 April 2023; Diproses: 06 April 2023; Diaccept: 07 April 2023; Dipublish: 07 April 2023

\*Corresponding author: irmavalentinamanurung01@gmail.com

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi serta menganalisis dampak kompetensi pada kinerja. Merupakan penelitian analitik menggunakan desain cross-sectional. Dilaksanakan di Puskesmas Sentosa Baru, Medan Perjuangan, Kota Medan pada tahun 2021. Populasi penelitian terdiri dari 60 petugas kesehatan. Sampel penelitian diambil dari populasi sebanyak 60 orang. Data dianalisis melalui uji chi-square serta uji regresi logistik. Berdasarkan temuan penelitian, model kandidat terdiri dari semua indeks kompetensi seperti pemahaman, kepribadian, sikap kerja, keyakinan, pengalaman, kepribadian, emosi, kompetensi, serta budaya organisasi. Analisis regresi linier berganda menunjukkan nilai sig. sebesar 0,038 serta t - nilai 2,125. Oleh karena itu, disimpulkan H1 menunjukkan adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Selain itu, uji regresi logistik menunjukkan p-value < 0,25. Dari kesimpulan penelitian ini, disimpulkan variabel kepribadian intelektual ialah indikator paling dominan mempengaruhi kinerja dengan signifikansi 0,002 (p value < 0,05), OR = 0,085 (95% CI = 0,085-3,376). Nilai koefisien B menunjukkan bahwa responden dengan kepribadian tinggi berpeluang mempengaruhi kinerja responden tersebut sebesar 0,085 kali lipat dari responden dengan kepribadian rendah, bertanda positif sebesar 0,625. Semakin tinggi kepribadian petugas promosi kesehatan, maka semakin baik kinerja petugas tersebut.

**Kata Kunci:** Kompetensi; Kinerja; Petugas Promkes; Covid-19.

#### Abstract

*This study aims to identify and analyze the impact of competencies on performance. It is an analytical research using a cross-sectional design. Held at Sentosa Baru Health Center, Medan Perjuangan, Medan City in 2021. The study population consisted of 60 health workers. The study sample was taken from a population of 60 people. The data were analyzed through chi-square test as well as logistic regression test. Based on the research findings, the candidate model consists of all competency indices such as understanding, personality, work attitude, confidence, experience, personality, emotions, competencies, as well as organizational culture. Multiple linear regression analysis shows sig values. by 0.038 and t - value of 2.125. Therefore, it is concluded that H1 shows the influence of competence on performance. In addition, the logistic regression test showed a p-value of < 0.25. From the conclusion of this study, it was concluded that the variable of intellectual personality was the most dominant indicator affecting performance with a significance of 0.002 (p value < 0.05), OR = 0,085 (95% CI = 0,085-3,376). The value of coefficient B shows that respondents with high personality have the opportunity to influence the performance of these respondents by 0.085 times that of respondents with low personality, with a positive sign of 0.625. The higher the personality of the health promotion officer, the better the performance of the officer.*

**Keywords:** Competence; Performance; Health Care Officers; Covid-19.

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v4i1.199>

#### Rekomendasi mensitasi :

Manurung, I. V., Efendy, I. & Afriani, M. (2023). Kompetensi Tenaga Kesehatan Mempengaruhi Kinerja Petugas Promosi Kesehatan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Puskesmas Sentosa Baru Medan. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 4 (1): 17-30.

## PENDAHULUAN

Menurut Kemenkes (2017), tenaga kesehatan yang akan memberlangsungkan tugas spesifik pada lokasi yang telah ditentukan, harus memenuhi fungsi, peran, serta kompetensi sesuai standar ketetapan Kemenkes. Tugas mereka meliputi pelayanan kesehatan selama pandemi, manajemen akses kesehatan keluarga, demografi kesehatan, serta optimalisasi program JKN serta BOK dalam penanggulangan bencana.

Dalam bulan Maret 2020, ditemukan dua kasus pertama Covid-19 di Indonesia, serta kemudian diikuti dengan dua kasus lagi pada tanggal 6 Maret. Jumlah kasus Covid-19 terus meningkat, dimulai dengan adanya penambahan ratusan kasus serta saat ini telah mencapai ribuan kasus. Terus meningkatnya jumlah kasus Covid-19 yang terkonfirmasi berdampak signifikan pada peningkatan beban kerja serta kondisi psikologis para tenaga medis di garis depan (Pakpour, A.H., et al., 2020)

Tantangan yang dihadapi oleh petugas kesehatan di seluruh negeri selama pandemi Covid-19 termasuk interaksi langsung bersama pasien terinfeksi yang dapat berisiko menyebarkan infeksi, bekerja pada tingkat kewaspadaan tinggi serta protokol keamanan yang lebih ketat dari sebelumnya. Selama pandemi, jumlah pasien yang terinfeksi meningkat dengan cepat, melebihi kapasitas tenaga yang tersedia, sehingga membebani lapangan kerja yang tinggi (Saraswati, 2020). Shen et al. (2020) menjelaskan Covid-19 memberikan dampak buruk signifikan pada kinerja. Dilihat dari segi regional, kasus infeksi yang banyak mengakibatkan karantina yang semakin

ketat juga semakin memperburuk dampak negatifnya.

Studi yang berjudul Pengaruh Motivasi Tenaga Kesehatan Terhadap Kinerja Puskesmas oleh Nawawi (2013) menemukan bahwa rendahnya kinerja Puskesmas dalam memberikan layanan kesehatan dipengaruhi beberapa faktor. antara lain meliputi kemampuan Puskesmas yang rendah, citra Puskesmas yang kurang baik dari segi kualitas serta penampilan, ketersediaan *resources* medis serta sarana serta prasarana kurang sesuai, kompetensi yang tidak memadai, kurangnya komitmen serta akuntabilitas staf, serta motivasi, dedikasi, serta loyalitas petugas yang kurang.

UU No. 36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan, tiap individu yang berdedikasi di bidang kesehatan serta mempunyai ilmu serta juga kemampuan dari pelatihan di suatu bidang kesehatan wajib melakukan tindakan kesehatan. Praktisi kesehatan juga berperan besar dalam meningkatnya kualitas layanan kesehatan optimal pada masyarakat, sehingga masyarakat mampu meraih kesehatan yang terbaik dengan meningkatkan kesadaran, keinginan, serta kemampuan kesehatannya. Petugas kesehatan mempunyai beberapa eksekutif saling terkait, seperti dokter, dokter gigi, perawat, bidan, serta lainnya.

Dalam survei awal terhadap 20 orang tenaga kesehatan di bidang kehumasan yang memberikan pelayanan pagi di Puskesmas Sentosa Baru Medan Perjuangan, terungkap bahwa 15 responden belum pernah menerima pelatihan atau pendidikan langsung mengenai administrasi sistem informasi serta desain

grafis. Selain itu, manajer promosi juga terbebani dengan tugas lain seperti mengikuti jadwal posyandu, imunisasi, serta mencatat jumlah pasien harian.

Studi Amelia (2016) mengenai dampak kompetensi serta pelatihan perawat UGD terhadap kinerja menunjukkan bahwa kinerja perawat dikategorikan sebagai cukup (sebesar 43,3%), cukup kompetensi teknis (sebesar 50,0%), cukup kompetensi konseptual (sebesar 46,7%), serta pendidikan cukup (sebesar 56,7%). Selain itu, terdapat hubungan antara kompetensi teknis, kompetensi konseptual serta kompetensi perawat ( $F = 16,220$ ,  $p = 0,000$ ) dengan kinerja perawat IGD. Semakin baik kepribadian perawat UGD, semakin baik pula kinerjanya.

Studi dalam penelitiannya yang berjudul evaluasi efektivitas tenaga medis di Puskesmas Lapadde Kota Parepare, Usman menemukan adanya perbedaan yang signifikan antara kompetensi ( $p = 0,002$ ), beban kerja ( $p = 0,004$ ), ketaatan kerja ( $p = 0,000$ ) serta semangat kerja ( $p = 0,001$ ) terhadap kinerja para petugas kesehatan. Temuan tersebut menegaskan bahwa terdapat korelasi antara kinerja serta kepribadian, beban kerja, ketaatan kerja, serta semangat kerja pada petugas kesehatan di Puskesmas Lapadde Parepare.

Studi oleh Fahlevi mengungkapkan bahwa variabel pemahaman ( $p$  value  $0,031 < \alpha = 0,05$ ), penguasaan tugas ( $p$  value  $0,000 < \alpha = 0,05$ ), serta kedisiplinan dalam menjalankan tugas ( $p$  value  $0,000 < \alpha = 0,05$ ) berpengaruh signifikan. kompetensi (pemahaman, penguasaan

pekerjaan, serta kedisiplinan kerja) memiliki pengaruh positif kepada kinerja.

Dengan permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji kompetensi tenaga kesehatan terhadap kinerja petugas promosi kesehatan pada masa pandemi Covid-19 di puskesmas Sentosa Baru Medan Perjuangan tahun 2021.

## METODE

Metode penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah survei analitik dengan desain *cross sectional study* yang bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh kompetensi tenaga kesehatan terhadap kinerja tenaga promosi kesehatan pada masa pandemi Covid-19 di Puskesmas Sentosa Baru Medan Perjuangan menggunakan pendekatan model kuantitatif.

Penelitian akan dilakukan pada bulan Oktober 2021 di Puskesmas Sentosa Baru Medan Perjuangan, serta lokasi penelitian dipilih karena banyaknya pasien yang dinyatakan positif Covid-19 melalui pengobatan pencarian antigen cepat di Puskesmas tersebut.

Populasi penelitian ini adalah petugas promosi kesehatan Puskesmas Sentosa Baru Medan Perjuangan yang berjumlah 60 orang. pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *total sampling* (menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian).

Pengumpulan informasi dalam penelitian ini dilakukan melalui penggunaan kuesioner yang memuat pernyataan-pernyataan yang terkait dengan variabel penelitian atau isu penelitian. Variabel pengetahuan ditentukan melalui beberapa pernyataan yang terdapat dalam

instrumen survei, dengan opsi jawaban kurang, cukup, serta baik. Variabel keterampilan dinilai melalui beberapa pernyataan, yang kemudian diberi skor 1 (kurang) atau 2 (baik). Variabel sikap dinilai melalui beberapa pernyataan, yang kemudian diberi skor 1 (kurang) atau 2 (baik). Variabel kinerja petugas promosi kesehatan dinilai melalui beberapa pernyataan, yang kemudian diberi skor 1 (kurang) atau 2 (baik).

Data awal yang terkumpul diolah menjadi sumber informasi yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan penelitian. Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software komputer. Proses pengolahan data dilakukan melalui beberapa tahapan seperti: Editing, Coding, Entry, lalu Tabulasi.

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah: (a) analisis univariat, yakni untuk menggambarkan data yang diperoleh dari setiap variabel dalam penelitian. Data tersebut kemudian disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. (b) analisis bivariat, yakni untuk menguji dampak tiap variabel bebas pada variabel terikat, dikerjakan untuk membuktikan keberadaan pengaruh antara hipotesis penelitian, kemampuan promosi kesehatan, serta prestasi, menggunakan statistik para-metrik yaitu uji *Pearson Product moment*. (c) analisis multivariat, yakni untuk memeriksa pengaruh variabel bebas (kompetensi tenaga kesehatan) serta variabel terikat (kinerja tenaga promosi kesehatan) secara bersama-sama, digunakan teknik regresi linier berganda dengan tingkat kepercayaan ( $p=0,05$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Wilayah kerja Puskesmas Sentosa Baru 4,36 hektar serta meliputi 9 kelurahan, 127 RW, serta dihuni oleh 27.273 KK atau 113.507 individu yang terdiri dari 54.446 pria serta 59.061 wanita. Puskesmas Sentosa Baru didukung oleh dua unit Puskesmas penunjang yang beroperasi di bawahnya, yakni wilayah Sei Rengas serta Sidorame Timur.

Tabel 1. Jumlah penduduk kecamatan Medan Perjuangan per desa tahun 2021

Kelurahan	Jumlah penduduk	Laki-laki	Perempuan
Ucap Kera Hilir I	13.935	7.073	6.862
Ucap Kera Hilir II	13.193	5.771	7.422
Seykerahulu	9.939	4.903	5036
pahlawan	8.319	3.929	4.390
Shidorame Barat I	9.597	4.304	5.293
Shidorame Barat II	11.273	5.407	5.866
Pandau Bawah	11.119	5511	5.608
Shidorame Timur	24.683	11.759	12.924
Tegalejo	11.449	5.789	5.660
Total	113.507	54.446	59.061

Tabel 2. Distribusi fasilitas kesehatan di Kecamatan Medan Perjuangan Tahun 2021

Jenis fasilitas	Jumlah
fasilitas bangunan permanen	3
fasilitas alat kesehatan	7
fasilitas obat	2
fasilitas administrasi	10
Fasilitas Vaksinasi	3
Fasilitas media yang diperluas	5

Puskesmas Sentosa Baru memiliki staf medis sebanyak 60 orang. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3. Distribusi tenaga medis di Puskesmas Medan Sentosa Baru tahun 2021

Pekerja Kesehatan	Puskesmas Sentosa Baru	Pustu Sei Rengas	Pustu Sidorame Timur
Dokter Umum	5	3	2
Dokter Gigi	3	1	1
Perawat Umum	11	2	0
Dokter Gigi	2	1	0
Bidan	10	2	2
Apoteker	1	0	0
Petugas Gizi	0	0	0
Contoh. Publik	7	1	1
SPK	2	1	2
Jumlah	41 Orang	11 Orang	8 Orang

Di dalam studi ini, dilakukan evaluasi data secara univariat dengan hasil sebagai berikut:

1. Persebaran pengetahuan responden mengenai promosi kesehatan selama pandemi Covid-19 di Puskesmas Sentosa Baru Medan pada tahun 2021 diketahui sebanyak 11 dari 60 partisipan (18,3%) menunjukkan pemahaman yang memadai, sementara 49 partisipan lainnya (81,7%) memiliki pemahaman yang terbatas.
2. Kepribadian partisipan terkait promosi kesehatan selama pandemi Covid-19 di Puskesmas Sentosa Baru Medan pada tahun 2021 diketahui bahwa dari total 60 responden, sebanyak 11 (18,3%) menunjukkan kepribadian yang sangat baik sementara 49 (81,7%) menunjukkan kepribadian yang rendah.
3. Sikap profesional responden terhadap promosi kesehatan di Puskesmas Sentosa Baru Medan selama pandemi Covid-19 pada tahun 2021 diketahui terdapat 11 dari 60 partisipan (18,3%) yang termasuk ke dalam kelompok yang menunjukkan sikap profesional yang baik, sedangkan 49 partisipan lainnya (81,7%) termasuk ke dalam kelompok yang menunjukkan sikap profesional yang buruk.
4. Penyebaran mengenai keyakinan promosi kesehatan selama masa pandemi Covid-19 di Puskesmas Sentosa Baru Medan pada tahun 2021 diketahui dari total 60 responden, sebanyak 16 orang (73,3%) mempunyai keyakinan berkategori baik, sementara 44 orang (26,7%) lainnya memiliki keyakinan dengan kategori yang buruk.
5. Distribusi pengalaman dari responden mengenai promosi kesehatan pada masa pandemi Covid-19 di Puskesmas Sentosa Baru Medan tahun 2021 diketahui bahwa dari 60 orang yang diwawancarai, 17 orang (28,3%) memiliki pengalaman yang dikategorikan sebagai baik, sedangkan 43 orang (71,7%) memiliki pengalaman yang dikategorikan sebagai buruk.
6. Dalam mendistribusikan kepribadian mereka terhadap promosi kesehatan selama pandemi Covid-19 di Puskesmas Sentosa Baru Medan pada tahun 2021 diketahui dari 60 partisipan yang memperlihatkan kepribadian, sebanyak 18 orang (30,0%) tergolong dalam kategori yang baik serta 42 orang (70,0%) tergolong dalam kategori yang kurang baik.
7. Penyebaran emosional responden terkait promosi kesehatan selama pandemi Covid-19 di Puskesmas Sentosa Baru Medan tahun 2021 diketahui bahwa dari 60 partisipan, 10 (16,7%) dinyatakan memiliki kondisi emosi yang positif sedangkan 50 (83,3%) lainnya memiliki kondisi emosi yang kurang memuaskan.
8. Ketrampilan Peserta Terhadap Upaya Promosi Kesehatan pada masa pandemi Covid-19 di Puskesmas Sentosa Baru Medan tahun 2021 diketahui dari total 60 responden, terdapat 16 orang (26,7%) yang memiliki kepribadian intelektual yang tinggi serta 44 orang (73,3%) yang memiliki kepribadian intelektual yang rendah.

9. Penyebaran budaya organisasi terkait promosi kesehatan selama masa pandemi Covid-19 di Puskesmas Sentosa Baru Medan pada tahun 2021 diketahui bahwa dari total 60 responden, 17 responden atau 28,3% memiliki budaya organisasi yang positif, sementara 43 responden atau 71,7% memiliki budaya organisasi yang negatif.

10. Penyebaran kinerja responden terhadap promosi kesehatan di Puskesmas Sentosa Baru Medan pada tahun 2021 diketahui terdapat 16 dari 60 partisipan (26,7%) yang menunjukkan prestasi yang memuaskan, sementara 44 partisipan lainnya (73,3%) menunjukkan prestasi yang kurang memuaskan.

Di dalam studi ini, dilakukan evaluasi data secara bivariat dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Pengaruh pengetahuan terhadap kinerja petugas promosi kesehatan pada masa pandemi Covid-19 di Puskesmas Sentosa Baru Medan tahun 2021

Pengetahuan	Kinerja						Nilai P
	Bagus		Kurang		Total		
	N	%	N	%	N	%	
Bagus	0	0	11	18,3	11	18,3	0,027
Kurang	16	26,7	33	55	49	81,7	
Jumlah	16	26,7	44	28,3	60	100	

Tabel 5. Pengaruh keterampilan terhadap kinerja tenaga kesehatan selama masa pandemi Covid-19 di Puskesmas Sentosa Baru Medan tahun 2021

Keterampilan	Kinerja						Nilai P
	Baik		Kurang		Total		
	N	%	N	%	N	%	
Baik	0	0	11	18,3	11	18,3	0,027
Kurang	16	26,7	33	55	49	81,7	
Jumlah	22	36,6	17	28,3	60	100	

Tabel 6. Pengaruh sikap yang profesional terhadap performa tenaga kesehatan selama masa pandemi Covid-19 di Puskesmas Sentosa Baru Medan tahun 2021

Sikap	Kinerja						Nilai P
	Baik		Kurang		Total		
	N	%	N	%	N	%	
Baik	0	0	11	18,3	11	18,3	0,027
Kurang	16	26,7	33	55	49	81,7	
Jumlah	22	36,6	17	28,3	60	100	

Tabel 7. Dampak keyakinan terhadap kinerja promotor kesehatan di Puskesmas Sentosa Baru Medan selama masa pandemi Covid-19 tahun 2021

Keyakinan	Kinerja						Nilai P
	Baik		Kurang		Total		
	N	%	N	%	N	%	
Baik	0	0	16	18,3	16	18,3	0,004
Kurang	16	26,7	28	46,7	44	73,3	
Jumlah	22	36,6	17	28,3	60	100	

Tabel 8. Pengaruh pengalaman terhadap performa petugas kesehatan selama pandemi Covid-19 di Puskesmas Sentosa Baru Medan tahun 2021

Pengalaman	Kinerja						Nilai P
	Baik		Kurang		Total		
	N	%	N	%	N	%	
Baik	0	0	17	28,3	17	28,3	0,003
Kurang	17	28,3	27	45	44	73,3	
Jumlah	17	28,3	44	73,3	60	100	

Tabel 9. Pengaruh kepribadian terhadap kinerja promotor kesehatan selama wabah Covid-19 di Puskesmas Sentosa Baru Medan tahun 2021

Kepribadian	Kinerja						Nilai P
	Baik		Kurang		Total		
	N	%	N	%	N	%	
Baik	0	0	18	30	18	30	0,002
Kurang	16	26,7	26	43,3	42	70	
Jumlah					60	100	

Tabel 10. Dampak emosional terhadap kinerja petugas promosi kesehatan pada masa pandemi Covid-19 Di Puskesmas Sentosa Baru Medan tahun 2021

Emosional	Kinerja						Nilai P
	Baik		Kurang		Total		
	N	%	N	%	N	%	
Baik	0	0	10	16,7	10	16,7	0,037
Kurang	16	26,7	34	56,7	50	83,3	
Jumlah					60	100	

Tabel 11. Dampak kompetensi terhadap kinerja petugas promosi kesehatan pada masa pandemi Covid-19 di Puskesmas Sentosa Baru Medan tahun 2021

Kemampuan	Kinerja						Nilai P
	Baik		Kurang		Total		
	N	%	N	%	N	%	
Baik	0	0	16	26,7	11		0,004
Kurang	16	26,7	28	46,7	49		
Jumlah					60	100	

Tabel 12. Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Promosi Kesehatan Pada Masa Pandemi Covid-19 di Puskesmas Sentosa Baru Medan Tahun 2021

Budaya Organisasi	Kinerja						Nilai P
	Baik		Kurang		Total		
	N	%	N	%	N	%	
Baik	0	0	17	28,3	11		0,003
Kurang	16	26,7	27	45	49		
Jumlah					60	100	

Di dalam studi ini, dilakukan evaluasi data secara bivariat. Dalam menganalisis data multivariat, variabel yang memiliki nilai  $p < 0,25$  dalam uji bivariat (*chi-square*) akan dimasukkan secara bersamaan dalam uji multivariat. Setelah tahap pertama selesai, variabel yang memiliki nilai  $p < 0,25$  akan dimasukkan ke dalam uji multivariat berikutnya, dengan tujuan untuk menemukan variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja tenaga kesehatan selama Covid-19 di Puskesmas Baru Medan pada tahun 2021.

Tabel 13. Indikator yang menjadi Kandidat Model dalam Uji Regresi Logistik berdasarkan Analisis Bivariat

No.	Indikator	p value	Seleksi
1	Pengetahuan	0,027	Kandidat
2	Keterampilan	0,027	Kandidat
3	Sikap Profesional	0,027	Kandidat
4	Keyakinan	0,004	Kandidat
5	Pengalaman	0,003	Kandidat
6	Kepribadian	0,002	Kandidat
7	Emosional	0,0037	Kandidat
8	Kemampuan	0,004	Kandidat
9	Budaya Organisasi	0,003	Kandidat

Dari Tabel 13 yang tertera, terlihat bahwa dalam pengujian regresi logistik dengan nilai  $p < 0,25$ , seluruh faktor menjadi calon model. Tabel berikut menunjukkan hasil regresi logistik.

Tabel 14. Hasil Tahapan Pertama Analisis Regresi Logistik

Indikator	B	P value	Exp(B)OR	95%CI for Exp(B)
Pengetahuan	1,096	0,027	,334	,052-2,165
Keterampilan	,132	0,027	1,141	,071-18,292
Sikap Profesional	-,189	0,027	,828	,084-8,111
Keyakinan	1,178	0,004	,308	,069-1,368
Pengalaman	,923	0,003	2,518	,138-19,51
Kepribadian	-,625	0,002	,085	,085-3,376
Emosional	-,369	0,0037	,691	,211-2,264
Kemampuan	1,627	0,004	5,089	,276-93,73
Budaya Organisasi	-,821	0,003	3,446	,532-22,318

Dalam analisis regresi logistik variabel bivariat hanya terdapat tiga indikator yang dimasukkan. Ketiga indikator tersebut diteliti kembali untuk mengetahui indikator mana yang paling mempengaruhi kinerja tenaga promosi kesehatan di Puskesmas Sentosa Baru Medan selama pandemi Covid-19 pada tahun 2021. Hasil regresi logistik dapat ditemukan pada tabel di bawah ini.

Tabel 15. Hasil Tahapan Akhir Analisis Regresi Logistik

Indikator	B	P value	Exp(B)OR	95%CI for Exp(B)
Pengetahuan	1,096	0,027	,334	,052-2,165
Keterampilan	,132	0,027	1,141	,071-18,292
Sikap Profesional	-,189	0,027	,828	,084-8,111
Kepribadian	-,625	0,002	,085	,085-3,376

Dari Tabel 15, analisis regresi logistik menunjukkan bahwa pada masa pandemi Covid-19 di Puskesmas Sentosa Baru Medan tahun 2021, variabel 1 (satu) memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap kinerja petugas promosi kesehatan dengan p-value <0,05. Khususnya, variabel kepribadian memiliki signifikansi 0,002 (p-value < 0,05) OR = 0,085 (95% CI = 0,085-3,376), yang berarti responden dengan kepribadian tinggi memiliki peluang 0,195 kali lebih besar untuk mempengaruhi kinerja responden. Selain itu, ditemukan bahwa responden dengan kompetensi rendah memiliki nilai koefisien B 1,552 yang positif, sehingga semakin tinggi kompetensi tenaga kesehatan, maka semakin tinggi pula kinerja petugas pada masa pandemi Covid-19 di Puskesmas Sentosa Baru Medan pada tahun 2021. Untuk memahami dampak kompetensi pada kinerja, data di atas dianalisis dengan menggunakan teknik regresi linier berganda yang tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel 16. Hasil Tahapan Akhir Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	P value	t	f
Kompetensi	0,038	-2,125	4,514

Dari Tabel di atas terlihat bahwa variabel kompetensi memiliki nilai p-value sebesar 0,038 serta t -2,125. Jika nilai signifikansi < 0,05 atau t-score > t-tabel, maka terdapat pengaruh antara variabel X serta variabel Y. Dalam kasus ini, nilai signifikansi untuk pengaruh kepribadian terhadap kinerja adalah 0,038 > 0,05 serta nilai t-score adalah -2,125 < t-tabel 2,001717. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang

berarti kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.

Dari hasil survei terhadap 60 responden, variabel pengetahuan terhadap kinerja menunjukkan bahwa 2 responden (3,3%) memiliki pemahaman yang baik namun kinerjanya buruk, sementara 20 responden (33%) memiliki pemahaman yang cukup namun kinerjanya buruk. Sebanyak 15 responden (25%) memiliki pemahaman yang cukup serta kinerjanya menurun, sedangkan 21 responden (35%) tidak berkinerja dengan baik karena kurangnya pemahaman. Hanya 2 responden (3,3%) yang memiliki cukup pemahaman namun berkinerja buruk. Berdasarkan perhitungan uji statistik, diperoleh p-value sebesar 0,004 < 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh antara pemahaman kinerja petugas promosi kesehatan pada masa pandemi Covid-19 di Puskesmas Sentosa Baru Medan Tahun 2021.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Wardiah (2018) yang menunjukkan pengaruh positif antara pemahaman serta kinerja yang signifikan secara statistik (p-value <0,05). Hal ini didukung oleh penelitian Damanik (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi, khususnya pemahaman, mempengaruhi kinerja pegawai pajak bawah tanah dengan sangat penting. Menurut asumsi peneliti, ilmu yang diperoleh melalui pendidikan formal saja tidak cukup, sehingga pemahaman yang diperoleh melalui pendidikan non formal seperti pelatihan keperawatan atau mengikuti berbagai seminar sangatlah penting.

Dari hasil penelitian terhadap 60 responden pada variabel keterampilan terhadap kinerja, didapatkan bahwa 16 responden memiliki kepribadian kategori baik, 33 responden memiliki kepribadian kinerja yang buruk, serta 11 responden memiliki kepribadian kinerja yang baik. Setelah dilakukan perhitungan uji statistik, diperoleh nilai  $p$  sebesar  $0,027 < 0,05$ , yang menunjukkan adanya pengaruh kinerja petugas promosi kesehatan pada masa pandemi Covid-19 di Puskesmas Sentosa Baru Medan tahun 2021.

Penelitian ini sejalan dengan temuan Enrico (2020) yang menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja parsial (X1) memiliki thitung  $15,850 > t$  tabel  $1,666$ , serta nilai  $p$  kolom sig  $0,000 < 0,05$ , yang menandakan signifikansi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kepribadian kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Permata Bunda Medan.

Berdasarkan asumsi peneliti, tenaga promosi kesehatan yang mempunyai kemahiran kerja yang tinggi dapat mencapai prestasi staf yang luar biasa dengan membolehkan mereka menuntaskan setiap tugas dengan efektif serta efisien, tanpa kesukaran.

Dari hasil survei terhadap 60 responden untuk mengetahui variabel sikap kerja terhadap kinerja. Ditemukan bahwa 16 orang masuk ke dalam kategori kinerja buruk pada sikap profesional, 33 orang pada sikap kerja kinerja buruk, serta 11 orang pada sikap kerja baik kinerja buruk. Berdasarkan hasil uji statistik, ditemukan nilai  $p$  sebesar  $0,027$  yang lebih kecil dari  $0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh.

Penelitian ini mengambil sampel pada petugas promosi kesehatan di Puskesmas Sentosa Baru Medan pada tahun 2021 selama masa pandemi Covid-19.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Tobing (2009) yang berjudul Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Petugas Promosi Kesehatan di Puskesmas Wilayah Kerja Puskesmas Kota Pematangsiantar. Studi tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi (pemahaman, sikap, serta kepribadian) serta kinerja petugas promosi kesehatan ( $p < 0,05$ ). Variabel sikap merupakan faktor yang paling mempengaruhi kinerja menurut model regresi.

Dalam pandangan peneliti, petugas promosi kesehatan yang memiliki sikap profesional yang positif mampu melaksanakan tugas serta fungsinya dengan baik, sehingga berdampak positif pada kinerjanya.

Dalam penelitian ini, keyakinan adalah salah satu tanda kompetensi yang memengaruhi kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Sentosa Baru Medan Perjuangan Kota Medan. Hasil survei pada variabel keyakinan terhadap kinerja menunjukkan bahwa dari 60 responden, 16 responden memiliki keyakinan pada kategori kinerja buruk, 28 responden memiliki keyakinan pada kategori kinerja cukup, serta 28 responden memiliki keyakinan pada kinerja yang baik. Analisis statistik menunjukkan  $p$ -value sebesar  $0,004 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh dari keyakinan serta nilai-nilai terhadap kinerja petugas promosi kesehatan selama pandemi

Covid-19 di Puskesmas Sentosa Baru, Medan, pada tahun 2021.

Temuan ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Rahman (2020) yang menyatakan bahwa kesesuaian nilai antara individu serta organisasi, tingkat kepercayaan diri, serta kemampuan komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 129,149 >  $F_{tabel}$  2,670 serta signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05.

Menurut peneliti, tenaga kesehatan yang memiliki keyakinan serta nilai-nilai yang positif dapat melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dengan baik, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerjanya.

Berdasarkan penelitian mengenai variabel pengalaman terhadap kinerja, didapatkan bahwa 21 dari 60 (35%) responden memiliki pengalaman yang bagus tetapi kinerja yang buruk. Sebanyak 27 responden memiliki pengalaman dalam kategori underperforming, 17 responden memiliki pengalaman dengan kinerja buruk, serta 17 responden memiliki pengalaman bagus tetapi dalam kategori kinerja yang buruk. Uji statistik menunjukkan nilai  $p$  sebesar  $0,003 < 0,05$ , yang mengindikasikan adanya pengaruh dari pengalaman kerja petugas promosi kesehatan pada masa pandemi Covid-19 di Puskesmas Sentosa Baru Medan tahun 2021.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Husain pada tahun 2018 yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja. Regresi sederhana menunjukkan koefisien korelasi sebesar

0,224 serta koefisien determinasi sebesar 0,072, serta persamaan regresi  $Y = 42,489 + 0,224 X$ . Hasil uji  $t$  menunjukkan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel sebesar  $3,943 > 1,653$  serta taraf signifikansi  $t$  sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut asumsi peneliti, pengalaman bekerja bisa diamati tidak hanya dari aspek kepribadian serta keahlian yang dimiliki, melainkan juga dari pengalaman kerja atau masa kerja di lembaga tersebut. Semakin berpengalaman pekerja promosi kesehatan akan semakin terampil menjalankan tugasnya. Kinerja meningkat seiring bertambahnya pengalaman.

Dari hasil penelitian variabel kepribadian terhadap kinerja, dari 60 subyek yang disurvei, 26 berada pada kategori kinerja rendah serta 16 berada pada kategori kinerja rendah. Latihan kepribadian yang baik kurang, tetapi ada 18 orang. Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik diperoleh nilai  $p$  yaitu  $0,002 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh. Ciri-ciri kepribadian tentang kinerja petugas promosi kesehatan pada masa pandemi Covid-19 di Puskesmas Sentosa Baru Medan Tahun 2021.

Ini sesuai dengan studi Finaningsih (2017) yang menunjukkan analisis pengolahan data yang diuji dalam penelitian ini valid serta dapat diandalkan. Hasil persamaan regresi linier sederhana adalah  $Y = 26,309 + 2,061X$ . Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa  $t$  hitung >  $t$  tabel, yaitu  $5,025 > 2,048$ . Koefisien determinasi adalah sebesar 0,474 yang menunjukkan bahwa 49,2% pengaruh variabel kepribadian terhadap kinerja karyawan.

Dalam asumsi peneliti, petugas promosi kesehatan yang memiliki kepribadian baik akan mampu melaksanakan tugas serta fungsi mereka dengan baik, yang kemudian akan berdampak positif pada kinerja mereka.

Dari studi variabel emosional terhadap kinerja, didapati 6 dari 60 subjek (10%) memiliki kategori afeksi yang baik dengan kinerja yang memadai. Hanya ada 17 (28,3%) responden dengan kinerja afektif yang baik. Dua puluh lima (41,7%) responden mengatakan bahwa mereka merasa baik untuk nilai yang baik, serta 10 (16,7%) mengatakan bahwa mereka merasa baik untuk nilai yang buruk. Ada satu (1,7%) responden dengan kinerja afektif rendah, serta satu (1,7%) dengan kinerja afektif rendah. Dari penghitungan uji statistik, diperoleh nilai  $p$  yaitu  $0,037 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh afeksi terhadap kinerja petugas promosi kesehatan pada masa pandemi Covid-19 di Puskesmas Sentosa Baru Medan Tahun 2021.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Risma (2012) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan dengan mengontrol variabel kecerdasan, self-efficacy, serta komunikasi interpersonal. Oleh karena itu, hipotesis penelitian bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja karyawan secara positif diterima. Faktanya terlihat dari analisis data yang diperoleh, dengan nilai  $t = 2,427$  serta probabilitas sebesar  $0,028$  ( $p < 0,05$ ).

Menurut asumsi peneliti, petugas promosi kesehatan yang memiliki regulasi emosi yang baik mampu melaksanakan

tugas serta fungsi mereka dengan baik, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja mereka secara positif.

Berdasarkan penelitian pada variabel kemampuan terhadap kinerja, 23 (38,3%) dari 60 subjek menunjukkan kemampuan yang baik tetapi kinerjanya. Sebanyak 32 responden (53,3%) menunjukkan kemampuan yang baik serta kinerjanya juga baik, sementara hanya 3 responden (5%) yang menunjukkan kemampuan yang baik tetapi kinerjanya rendah. Hanya 2 orang (3,3%) yang menyatakan memiliki kemampuan rendah serta kinerja rendah. Dari hasil perhitungan uji statistik, didapatkan nilai  $p$  sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kemampuan serta kinerja petugas promosi kesehatan pada masa pandemi Covid-19 di Puskesmas Sentosa Baru Medan Tahun 2021.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Damanik (2018) yang menunjukkan bahwa variabel kemampuan serta motivasi berpengaruh positif serta signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada  $F$  hitung  $> F$  tabel ( $17,906 > 3,350$ ). Variabel kemampuan juga berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja guru karena nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $2,339 > 2,042$ ).

Berdasarkan prinsip yang sama, petugas promosi kesehatan yang berkualitas diharapkan dapat melaksanakan tugas serta fungsi secara optimal serta berdampak positif pada kinerjanya.

Dalam penelitian mengenai budaya organisasi terhadap kinerja, 23 dari 60 responden (38,3%) memiliki kinerja

budaya organisasi yang buruk. Sebanyak 26 responden (43,3%) memiliki budaya organisasi dengan kinerja baik. Sembilan responden (15%) memiliki budaya organisasi yang sesuai dengan kinerja rendah. Hanya dua responden (3,3%) yang memiliki budaya organisasi dengan kinerja rendah. Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik, ditemukan nilai  $p$  sebesar  $0,002 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja petugas promosi kesehatan pada masa pandemi Covid-19 di Puskesmas Sentosa Baru Medan Tahun 2021.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Muis et al. (2018) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja secara parsial, serta komitmen organisasi memiliki pengaruh positif serta signifikan secara simultan terhadap kinerja. Dalam konteks ini, pengaruh positif budaya organisasi serta komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sangat penting. Oleh karena itu, diasumsikan bahwa lingkungan kerja dengan budaya organisasi yang baik bagi petugas promosi kesehatan juga akan berdampak positif terhadap kinerja mereka.

Wabah pandemi Covid-19 di Indonesia telah secara signifikan meningkatkan beban pada sistem layanan kesehatan nasional, termasuk para petugas layanan kesehatan. Risiko yang paling mencolok adalah aspek keselamatan para tenaga kesehatan, terutama mereka yang berada di garis depan, yang sangat rentan terhadap paparan Covid-19 yang dapat mengancam

nyawa. Lebih dari 100 dokter serta ratusan tenaga medis telah meninggal dunia akibat infeksi Covid-19 saat menjalankan tugas pelayanan kesehatan. Selain keamanan serta perlindungan dari infeksi, risiko lain yang berpotensi berdampak signifikan terhadap kualitas hidup serta produktivitas para tenaga kesehatan adalah aspek kesehatan mental, termasuk risiko kelelahan atau burnout mental. Para petugas kesehatan berpotensi mengalami tingkat stres yang sangat tinggi.

Studi yang dilakukan oleh tim peneliti dari Program Penelitian Magister Kedokteran Kerja Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia (MKK FKUI) menemukan bahwa 83% tenaga kesehatan di Indonesia mengalami burnout yang signifikan secara psikologis. Para tenaga kesehatan berisiko mengorbankan kualitas hidup serta produktivitas kerja dalam penyediaan layanan kesehatan. Menurut ketua tim peneliti, dr. Dewi Soemarko, MS, SpOK, studi tersebut juga menemukan bahwa dokter umum di Indonesia yang melakukan pelayanan kesehatan di garis depan selama pandemi Covid-19 dua kali lebih mungkin mengalami sindrom kelelahan atau burnout mental.

Petugas kesehatan dapat memperoleh pemahaman yang tepat tentang pola promotif serta pencegahan Covid-19. Hal ini sangat penting untuk merancang program serta kebijakan yang dapat mempercepat penanganan Covid-19. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, beberapa optimalisasi perlu dilakukan, seperti memperkuat sumber daya manusia di unit kesehatan masyarakat

(UKM) seperti Puskesmas, meningkatkan perangkat kebijakan pendanaan untuk UKM. Selain itu, perlu ditingkatkan peran dinas kecamatan serta kelurahan untuk memperkuat kapasitas masyarakat dalam bidang kesehatan serta mengintegrasikan tenaga kesehatan masyarakat di tingkat puskesmas. Kepastian hukum juga sangat penting untuk memaksimalkan peran tenaga kesehatan.

Asumsi peneliti meskipun beban kerja dan tingkat stres yang tinggi, ditambah dengan resiko terjangkit oleh penularan Covid-19 dari pasien yang dirawat, ketika sebagai seorang petugas promosi kesehatan memiliki bekal kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, sikap profesional, keyakinan, pengalaman, kepribadian, emosional, kepribadian serta budaya organisasi maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa:

Pemahaman memainkan peran penting dalam prestasi tenaga kesehatan selama pandemi Covid-19 di Puskesmas Sentosa Baru Medan pada tahun 2021 ( $p = 0,027$ ).

Keterampilan memengaruhi kinerja petugas promosi kesehatan selama pandemi Covid-19 di Puskesmas Sentosa Baru Medan Tahun 2021 ( $p = 0,027$ ).

Sikap profesional memengaruhi kinerja tenaga kesehatan selama pandemi Covid-19 di Puskesmas Sentosa Baru Medan pada tahun 2021 ( $p = 0,027$ ).

Keyakinan serta nilai berdampak terhadap kinerja petugas promosi

kesehatan selama pandemi Covid-19 di Puskesmas Sentosa Baru Medan tahun 2021 ( $p = 0,004$ ).

Pengalaman memengaruhi kinerja petugas promosi kesehatan pada masa pandemi Covid-19 di Puskesmas Sentosa Baru Medan tahun 2021 ( $p = 0,003$ ).

Kepribadian memengaruhi kinerja tenaga kesehatan pada masa pandemi Covid-19 di Puskesmas Sentosa Baru Medan tahun 2021 ( $p = 0,002$ ).

Emosional berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan selama pandemi Covid-19 di Puskesmas Sentosa Baru Medan, 2021 ( $p = 0,0037$ ).

Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja petugas promosi kesehatan pada masa pandemi Covid-19 di Puskesmas Sentosa Baru Medan Tahun 2021 ( $p = 0,004$ ).

Budaya organisasi mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan pada masa pandemi Covid-19 di Puskesmas Sentosa Baru Medan Tahun 2021 ( $p = 0,003$ ).

Kepribadian merupakan faktor penentu kinerja tenaga promosi kesehatan yang paling dominan pada masa pandemi Covid-19 di Puskesmas Sentosa Baru Medan tahun 2021, dengan tingkat signifikansi 0,002 dengan  $p$ -value  $< 0,05$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, A. M. (n.d.). *Ayu muzda amelia* - Google Scholar. Retrieved April 6, 2023, from <https://scholar.google.com/citations?user=TtbitcEAAAAJ&hl=id>
- Damanik, B. E. (2018). Pengaruh Kemampuan Intelektual Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 143. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i2.6356>
- Ekonomi Unisma, F., Wahyu Satrio Bintoro, O., Sunaryo, H., Khoirul Anwarodin, M. B., & Manajemen Fakultas Ekonomi Dan, P.

- (n.d.). *e-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga Medis Puskesmas (Studi Kasus pada Puskesmas Menganti)*. www.fe.unisma.ac.id
- Enrico, I. (2020). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Permata Bunda Medan. In *Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. <https://repository.uma.ac.id>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nawawi. (2013). *Potret Pelayanan Terpadu Perizinan Siup Di Kota Bekasi*.
- Pakpour, A.H., et al. (2020). *Since January 2020 Elsevier has created a COVID-19 resource centre with free information in English and Mandarin on the novel coronavirus COVID-19 . The COVID-19 resource centre is hosted on Elsevier Connect , the company ' s public news and information. January.*
- Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2017*. (N.D.).
- Rahman, M. T. (2020). *Filsafat Ilmu Pengetahuan*.
- Risma, D. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap. *Fokus Ekonomi*, 01(1), 86–97. <http://stiepena.ac.id/wp-content/uploads/2012/11/pena-fokus-vol-4-no-2-40-45.pdf>
- Saraswati, P. S. (2020). Kebijakan Hukum Terhadap Penanganan Pandemi Covid-19 di Indonesia. *Kertha Wicaksana*, 14(2), 147–152. <https://doi.org/10.22225/kw.14.2.1923.147-152>
- Shen, H., Fu, M., Pan, H., Yu, Z., & Chen, Y. (2020). The Impact of the COVID-19 Pandemic on Firm Performance. *Emerging Markets Finance and Trade*, 56(10), 2213–2230. <https://doi.org/10.1080/1540496X.2020.1785863>
- UU-No.-36-Th-2014-ttg-Tenaga-Kesehatan. (n.d.).