

HUBUNGAN ANTARA SIKAP KERJA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PENGELOLA SIKDA GENERIK PUSKESMAS DI KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR TAHUN 2022

Wastiti Handayani, Pujiyanto

Faculty of Public Health, Universitas Indonesia, Indonesia

E-mail: wastiti.handayani@ui.ac.id puji_fkm@ui.ac.id

Abstrak

Berdasarkan kebutuhan akan sistem data kesehatan yang terstandar dan terintegrasi serta dapat dilakukan secara *real time*, sejak tahun 2018 telah diterapkan Sistem Informasi Kesehatan Daerah (SIKDA) Generik di Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur (OKU Timur) untuk mengakomodir kebutuhan tersebut. Implementasi SIKDA Generik ini bertujuan untuk menyediakan data dan informasi kesehatan yang akurat, tepat, dan cepat yang berguna untuk memberikan kemudahan dalam pengambilan kebijakan sehingga diharapkan mampu memberikan kinerja yang baik. Agar dalam implementasinya dapat berkinerja baik maka diperlukan faktor pendorong diantaranya sikap kerja dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sikap kerja dan motivasi kerja dengan kinerja Pengelola SIKDA Generik Puskesmas di Kabupaten OKU Timur. Penelitian ini menggunakan desain penelitian *cross sectional*. Hasil penelitian, menunjukkan baik variabel sikap kerja dan motivasi kerja sama-sama memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja Pengelola SIKDA Generik Puskesmas di Kabupaten OKU Timur.

Kata kunci : sikap kerja, motivasi kerja, sistem informasi kesehatan, SIKDA Generik.

Abstract

Based on the need for a standardized and integrated health data system that can be carried out in real time, since 2018, a generic regional health information system (SIKDA) has been implemented in East Ogan Komering Ulu Regency (OKU Timur) to accommodate this need. Implementation of this generic SIKDA aims to provide accurate, precise, and fast health data and information that is useful to provide convenience in policy making, so that it is expected to be able to provide good performance. So that in its implementation it can perform well, it is necessary to have a driving factor, including work attitude and work motivation. This study aims to determine the relationship between work attitude and work

How to cite:	Wastiti Handayani, Pujiyanto (2023) Hubungan Antara Sikap Kerja dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pengelola Sikda Generik Puskesmas di Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Tahun 2022, (8) 6, http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v8i6.12473
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

motivation and the performance of the Public Health Center Generic SIKDA Management in East OKU District. This study uses a cross-sectional research design. The results of the study showed that both work attitude and work motivation variables had a significant relationship with the performance of the Public Health Center Generic SIKDA Manager in East OKU District.

Keywords: *work attitude, work motivation, health information system, Generic SIKDA.*

Pendahuluan

Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya. Pada prinsipnya penyelenggaraan Puskesmas harus meliputi paradigma sehat, pertanggungjawaban wilayah, kemandirian masyarakat, ketersediaan akses pelayanan kesehatan, teknologi tepat guna serta keterpaduan dan kesinambungan. Berdasarkan prinsip teknologi tepat guna sebagaimana dimaksud bahwa Puskesmas menyelenggarakan pelayanan kesehatan dengan memanfaatkan teknologi yang sesuai dengan kebutuhan pelayanan, mudah dimanfaatkan, dan tidak berdampak buruk bagi lingkungan (Hasanah et al., 2020).

Merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2014 tentang Sistem Informasi Kesehatan (SIK) yang menjelaskan bahwa SIK adalah suatu sistem pengelolaan data dan informasi kesehatan di semua tingkat Pemerintah secara sistematis dan terintegrasi untuk mendukung manajemen kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Disamping itu, SIK sejalan dengan yang sedang diupayakan pemerintah pada saat ini yaitu transformasi sistem kesehatan, yang memiliki enam pilar yaitu yang pertama yaitu transformasi layanan primer, kemudian yang kedua yaitu transformasi layanan rujukan, yang ketiga yaitu transformasi sistem ketahanan kesehatan, selanjutnya yang keempat yaitu transformasi sistem pembiayaan kesehatan, yang kelima yaitu transformasi SDM kesehatan, dan yang keenam yaitu transformasi teknologi kesehatan, sehingga SIK memiliki bagian yang besar dalam salah satu pilar tersebut yaitu transformasi teknologi kesehatan, dikarenakan ini terkait dengan teknologi informasi dan bioteknologi. Dimana pada transformasi ini dilakukan pengembangan dan pemanfaatan teknologi digitalisasi dan bioteknologi di sektor kesehatan. Terkhusus untuk teknologi informasi bertujuan mendorong pemanfaatan digitalisasi data dan informasi kesehatan yang arah muaranya pada data yang terintegrasi dalam sistem pelayanan kesehatan yang lebih sederhana sehingga hal ini menjadi salah satu aspek yang harus terus ditingkatkan untuk mencapai Indonesia Sehat (Agha, 2014).

Penerapan teknologi informasi dalam pengelolaan data kesehatan sangat penting, sehingga memerlukan perhatian dan kerangka konseptual menyeluruh dalam kaitannya dengan pelaksanaan *Health Information Technology (HIT)* (Cresswell & Sheikh, 2013). Meningkatnya penggunaan informasi membutuhkan peningkatan

kualitas data dan produk informasi, yang pada gilirannya membutuhkan sistem informasi kesehatan yang lebih baik (Hagan et al., 2011). *Routine Health Information Systems (RHIS)* dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja sistem kesehatan, memperkuat strategi sistem kesehatan di tingkat kabupaten yang meliputi kualitas data yang relevan, kelengkapan, ketepatan waktu, akurasi dan penggunaan informasi untuk membantu pengambilan keputusan (Isnawati, 2016).

Dalam Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Kementerian Kesehatan RI Tahun 2020-2024, terdapat sasaran strategis untuk ketersediaan sistem dan data pelayanan kesehatan terintegrasi dan bermanfaat dalam mendukung perumusan kebijakan dengan salah satu target strategis sistem data kesehatan yang terintegrasi dan terstandar⁵. Untuk mengakomodir kebutuhan akan sistem data kesehatan yang terstandar dan terintegrasi, terlebih lagi dapat dilakukan secara *real time*, maka hadir Sistem Informasi Kesehatan Daerah (SIKDA) Generik. SIKDA Generik adalah upaya dari Kementerian Kesehatan dalam menerapkan standarisasi Sistem Informasi Kesehatan sehingga dapat tersedia data dan informasi kesehatan yang akurat, tepat, dan cepat dalam pengambilan kebijakan di bidang kesehatan (di Kabupaten/Kota, Provinsi, dan Kementerian Kesehatan RI) dengan mendayagunakan teknologi informasi kesehatan (Sando et al., 2020).

Kabupaten OKU Timur melalui Dinas Kesehatan Kabupaten OKU Timur memiliki 22 Puskesmas telah memanfaatkan SIKDA Generik sejak tahun 2018. Implementasi SIKDA Generik ini bertujuan untuk menyediakan data dan informasi kesehatan yang akurat, tepat, dan cepat yang berguna untuk memberikan kemudahan dalam pengambilan kebijakan termasuk dalam penyusunan perencanaan program dan kegiatan di bidang kesehatan, sehingga harapannya agar mampu memberikan kinerja yang baik bidang kesehatan (Verawati et al., 2022).

Menurut Mangkunegara (2010) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Gibson *et al.* (2000) kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Menurut Gibson (2012) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah dari faktor individu yang didalamnya terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis. Kemudian yang kedua ialah faktor psikologi yang didalamnya terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja. Ketiga yaitu faktor organisasi yang didalamnya terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi dan karir (J. L. Gibson et al., 1987). Sikap dan Motivasi merupakan faktor pendorong yang kuat untuk suksesnya suatu kinerja kegiatan. Hal ini yang juga nampak pada kinerja Pengelola SIKDA Generik Puskesmas di Kabupaten OKU Timur.

Dalam penelitian ini yang akan spesifik meneliti dua faktor psikologis sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pengelola SIKDA Generik Puskesmas di Kabupaten OKU Timur tahun 2022 yaitu sikap kerja dan motivasi kerja.

Kenneth (2011) menjelaskan bahwa sikap kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Sikap merupakan penilaian atau pendapat seseorang terhadap suatu objek (Notoatmodjo, 2007). Sikap merupakan reaksi atau respons yang masih tertutup dari seseorang terhadap suatu stimulus atau objek. Manifestasi sikap itu tidak dapat langsung dilihat, tetapi hanya dapat ditafsirkan terlebih dahulu dari perilaku yang tertutup. Sikap secara nyata menunjukkan konotasi terkait adanya kesesuaian reaksi terhadap rangsangan (stimulus) tertentu yang dalam kehidupan sehari-hari merupakan reaksi yang bersifat emosional terhadap stimulus sosial. Sikap dapat dibedakan menjadi dua bagian, yaitu sikap positif dan negatif. Individu yang memiliki sikap positif terhadap suatu objek akan siap membantu, memperhatikan, berbuat sesuatu yang menguntungkan objek itu. Sebaliknya bila memiliki sikap yang negatif terhadap suatu objek, maka akan mengecam, mencela, menyerang bahkan membinasakan obyek itu (Ahmadi et al., 2002).

Motivasi merupakan daya penggerak yang dapat memicu gairah kerja seseorang sehingga mereka mau bekerjasama, bekerja dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2001). Menurut Mangkunegara (2006), perbedaan tingkatan motivasi individu dalam organisasi sangat mempengaruhi hasil kerja dan kinerjanya dalam organisasi. Gibson et al (2012) menyatakan bahwa: “...*motivation and ability to work interact to determine performance...*” Motivasi dan kemampuan untuk bekerja saling berinteraksi dalam mempengaruhi kinerja. Menurut Andriani (2012) individu pada kelompok yang memiliki motivasi kurang berpeluang empat kali untuk berkinerja kurang dibandingkan dengan individu yang memiliki motivasi baik. Berdasarkan pendapat Mustofa (2010), individu yang memiliki motivasi yang tinggi akan berusaha untuk memberikan yang terbaik yang bisa dilakukannya, karena mempunyai komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Individu bekerja tidak hanya karena ingin dipuji atau untuk mendapatkan imbalan, tetapi lebih dari itu karena tuntutan profesinya. Kesimpulan yang dapat diambil bahwa individu yang memiliki motivasi yang tinggi, dorongan atau gairah untuk menyelesaikan pekerjaannya, akan menghasilkan kinerja yang juga akan semakin optimal sesuai dengan output yang dikehendaki oleh organisasi.

Motivasi merupakan faktor pendorong tercapainya suatu pelayanan yang bermutu khususnya dalam bidang kesehatan (Dusra, 2021). Dengan adanya motivasi diharapkan dapat menghasilkan produksi kerja yang optimal sesuai dengan tujuan dan cita-cita organisasi dimasa yang akan datang. Dalam hal ini peran seorang pemimpin untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif serta mampu memberikan inspirasi dan dorongan kepada karyawan untuk mengambil tindakan yang diperlukan sehingga tercapai semangat kerja yang tinggi.

Sebagai salah satu motor penggerak ketersediaan data dan informasi bidang kesehatan, kinerja Pengelola SIKDA Generik Puskesmas juga dapat mengalami peningkatan atau penurunan (Wijayanti et al., 2023). Namun dengan banyaknya program dan kegiatan di Puskesmas yang harus dilaksanakan, menuntut seluruh pegawai Puskesmas memiliki kinerja yang tinggi termasuk Pengelola SIKDA Generik Puskesmas. Idealnya, kinerja pegawai dikatakan baik jika secara kuantitas, jumlah pekerjaan yang terselesaikan sesuai target, dan secara kualitas, mutu penyelesaian pekerjaannya baik dan sesuai dengan waktu yang direncanakan (Karawanep et al., 2021). Jika ada salah satu faktor pengukuran kinerja diatas mengalami kendala, akan menimbulkan suatu masalah pada hasil kerja pegawai dan juga berdampak pada hasil kinerja Puskesmas serta juga kinerja bidang kesehatan di Kabupaten OKU Timur. Namun, dalam hal ini penelitian hanya ingin mengetahui seberapa besar pengaruh sikap dan motivasi dalam peningkatan kinerja Pengelola SIKDA Generik Puskesmas.

Terdapat penelitian terdahulu yang terkait dengan faktor yang mempengaruhi kinerja petugas kesehatan yaitu penelitian Kindangen dkk yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai Puskesmas (Kindangen, 2018). Sementara yang mendukung keterkaitan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai Puskesmas, yaitu dalam penelitian Kusumawati yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja petugas kesehatan⁹. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Khasanah juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas dan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja petugas kesehatan¹⁰. Selain itu dalam penelitian lain disebutkan ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan (Ukkas, 2020).

Metode Penelitian

Disain penelitian ini adalah *cross sectional*. Lokasi penelitian bertempat di seluruh Puskesmas di Wilayah Kerja Kabupaten OKU Timur Provinsi Sumatera Selatan. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober 2022. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner yang diberikan kepada responden berupa pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan variabel yang diteliti melalui *google form* yang disebarakan melalui *whatsappgroup*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pengelola SIKDA Generik di Kabupaten OKU Timur yang secara keseluruhan berjumlah 110 pegawai. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Simple Random Sampling*, dengan total sampel sebanyak 85 responden. Data yang dikumpulkan selanjutnya diolah dengan menggunakan program *Statistical Program for Social Science (SPSS)* kemudian dilakukan analisis. Analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik analisis univariat dan analisis bivariat. Analisis univariat dilakukan terhadap tiap variabel dari hasil penelitian, sedangkan analisis bivariat dilakukan untuk melihat hubungan antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen dengan menggunakan uji *Chi-Square*.

HASIL

Hasil penelitian seperti yang tertera pada Tabel 1 menunjukkan distribusi menurut umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir dan status perkawinan.

Tabel 1
Distribusi Responden Menurut Umur, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan Terakhir dan Status Perkawinan Pengelola SIKDA Generik Puskesmas di Kabupaten OKU Timur Tahun 2022

KARAKTERISTIK RESPONDEN	(f)	(%)
Kelompok Umur		
< 32 Tahun	52	61,2
≥ 32 Tahun	33	38,8
Jenis Kelamin		
Laki-laki	10	11,8
Perempuan	75	88,2
Tingkat Pendidikan		
DIII	62	72,9
S1	23	27,1
Status Perkawinan		
Tidak Kawin	17	20,0
Kawin	68	80,0
Lama Kerja		
< 4 Tahun	44	51,8
≥ 4 Tahun	41	48,2
Lama Mengelola SIKDA		
< 1 Tahun	48	56,5
≥ 1 Tahun	37	43,5
Pelatihan		
Tidak Pelatihan	66	77,6
Pelatihan	19	22,4
Sikap Kerja		

Kurang Baik	45	52,9
Baik	40	47,1
Motivasi Kerja		
Rendah	47	55,3
Tinggi	38	44,7
Kinerja		
Kurang Baik	46	54,1
Baik	39	45,9
Total	85	100

Sumber : Data Primer

Pada distribusi responden didominasi pada kelompok umur < 32 tahun yaitu sebanyak 61,2% dan didominasi oleh pengelola berjenis kelamin perempuan sebanyak 88,2%. Kemudian pada tingkat pendidikan terakhir lebih banyak pada pendidikan DIII sebanyak 72,9% dan lebih banyak berstatus kawin sebanyak 80%. Untuk Lama kerja didominasi dengan lama kerja < 4 tahun yaitu sebanyak 51,8%, sedangkan untuk lama mengelola SIKDA Generik lebih banyak pada kelompok lama mengelola < 1 Tahun sebanyak 58,5%, dan responden yang telah mengikuti pelatihan sebanyak 22,4%. Responden yang menyatakan Pengelola SIKDA Generik Puskesmas dengan sikap kerja kurang baik 52,9% sedangkan Pengelola SIKDA Generik Puskesmas dengan motivasi kerja rendah sebanyak 55,3%.

Responden yang menyatakan Pengelola SIKDA Generik Puskesmas dengan kinerja kurang baik sebanyak 54,1%. Penilaian kinerja pada penelitian ini dilakukan dengan metode metode *360 Degree Feedback* atau lebih dikenal dengan penilaian kinerja 360 derajat umpan balik. Metode ini adalah penilaian kinerja populer yang melibatkan kontribusi evaluasi dari beberapa tingkatan organisasi. Umpan balik 360 derajat Ward (1997) adalah koleksi sistematis dan umpan balik dari data kinerja individu atau kelompok yang berasal dari sejumlah pemangku kepentingan pada kinerja mereka¹³. Ini adalah proses dimana seseorang dinilai kinerjanya oleh atasan, rekan kerja dan bawahan. Dalam hal ini pengelola SIKDA generik tidak memiliki bawahan sehingga penilaian kinerja dilakukan oleh diri sendiri, atasan yaitu Kepala Puskesmas dan rekan kerja yaitu sesama pengelola SIKDA Generik Puskesmas yang berada dalam satu tim Pengelola SIKDA Generik.

Menurut hasil analisis bivariat yang dilakukan dengan menggunakan uji *Chi Square* maka pada variabel – variabel karakteristik responden, pada variabel status perkawinan diperoleh P value = 0,044 yang artinya ada hubungan yang signifikan antara status perkawinan dengan kinerja Pengelola SIKDA Generik Puskesmas di Kabupaten OKU Timur. Kemudian pada variabel lama mengelola SIKDA diperoleh P value = 0,016 yang artinya ada hubungan yang signifikan antara lama mengelola SIKDA

Hubungan Antara Sikap Kerja dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pengelola Sikda
Generik Puskesmas di Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Tahun 2022

dengan kinerja Pengelola SIKDA Generik Puskesmas di Kabupaten OKU Timur. Berikut merupakan Distribusi Responden menurut karakteristik responden dan kinerja Pengelola SIKDA Generik Puskesmas di Kabupaten OKU Timur tahun 2022.

Tabel 2

**Distribusi Responden Menurut Karakteristik Responden dan Kinerja
Pengelola SIKDA Generik Puskesmas Di Kabupaten OKU Timur Tahun 2022**

VARIABEL	KINERJA				TOTAL		OR (95% CI)	P Value
	Kurang Baik		Baik		n	%		
	n	%	N	%				
UMUR								
< 32 Tahun	24	46,2	28	53,8	52	100,0	0,429	0,104
≥ 32 Tahun	22	66,7	11	33,3	33	100,0	0,17- 1,06	
Jumlah	46	54,1	39	45,9	85	100,0		
JENIS KELAMIN								
Laki-laki	6	60,0	4	40,0	10	100,0	1,313	0,748
Perempuan	40	53,3	35	46,7	75	100,0	0,34- 5,03	
Jumlah	46	54,1	39	45,9	85	100,0		
STATUS PERKAWINAN								
Tidak kawin	5	29,4	12	70,6	17	100,0	0,274	0,044
Kawin	42	60,3	27	39,7	69	100,0	0,09- 0,087	
Jumlah	47	54,1	39	45,9	85	100,0		
LAMA KERJA								
< 4 Tahun	21	47,7	23	52,3	44	100,0	0,584	0,314
≥ 4 Tahun	25	61,0	16	39,0	41	100,0	0,25- 1,38	
Jumlah	46	54,1	39	45,9	85	100,0		
LAMA MENGELOLA SIKDA								
< 1 Tahun	20	41,7	28	58,3	48	100,0	0,302	0,016
≥ 1 Tahun	26	70,3	11	29,7	37	100,0	0,12- 0,75	
Jumlah	46	54,1	39	45,9	85	100,0		

PELATIHAN								
Tidak Pelatihan	35	53,0	31	47,0	66	100,0	0,821	0,909
Pelatihan	11	57,9	8	42,1	19	100,0	0,29-	2,30
Jumlah	46	54,1	39	45,9	85	100,0		

Sumber : Data Primer

Berdasarkan analisis bivariat yang dilakukan dengan menggunakan uji *Chi Square* maka pada variabel sikap diperoleh P value = 0,001 yang artinya ada hubungan yang signifikan antara sikap kerja dengan kinerja Pengelola SIKDA Generik Puskesmas di Kabupaten OKU Timur. Berikut merupakan distribusi responden menurut sikap kerja dan kinerja Pengelola SIKDA Generik Puskesmas di Kabupaten OKU Timur tahun 2022.

Tabel 3
Distribusi Responden Menurut Sikap Kerja dan Kinerja
Pengelola SIKDA Generik Puskesmas Di Kabupaten OKU Timur Tahun 2022

SIKAP	KINERJA				TOTAL		OR (95% CI)	P Value
	Kurang Baik		Baik		n	%		
	N	%	N	%				
Kurang Baik	35	77,8	10	22,2	45	100,0	9,227	0,001
Baik	11	27,5	29	72,5	40	100,0	3,4-	24,8
Jumlah	46	54,1	39	45,9	85	100,0		

Sumber : Data Primer

Selanjutnya untuk hasil analisis bivariat pada variabel motivasi kerja diperoleh P value = 0,001 yang artinya ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja Pengelola SIKDA Generik Puskesmas di kabupaten OKU Timur dapat dijelaskan melalui tabel berikut.

Tabel 4
Distribusi Responden Menurut Motivasi Kerja dan Kinerja
Pengelola SIKDA Generik Puskesmas Di Kabupaten OKU Timur Tahun 2022

MOTIVASI	KINERJA				TOTAL		OR (95% CI)	P Value
	Kurang Baik		Baik		n	%		
	n	%	n	%				
Rendah	35	74,5	12	25,5	47	100,0	7,159	0,001
Tinggi	11	28,9	27	71,1	38	100,0	2,7-	

						18,7
Jumlah	46	54,1	39	45,9	85	100,0

Sumber : Data Primer

Pembahasan

Hubungan Sikap Kerja dengan Kinerja Pengelola SIKDA Generik Puskesmas

Berdasarkan hasil analisis di atas maka dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara sikap kerja dengan kinerja Pengelola SIKDA Generik Puskesmas di Kabupaten OKU Timur.

Dari hasil juga diperoleh nilai OR = 9,227, artinya pengelola SIKDA Generik Puskesmas dengan sikap kerja yang baik mempunyai peluang 9,23 kali lebih tinggi untuk memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan pengelola dengan sikap kerja kurang baik. Pada sikap kerja Pengelola SIKDA Generik Puskesmas di Kabupaten OKU Timur dapat diketahui dari masih banyak penginputan dilakukan tidak secara *real time*, kemudian penginputan data kunjungan pasien juga belum dilakukan secara menyeluruh dalam artian belum semua kunjungan pasien baik yang ada di Puskesmas, Puskesmas Pembantu dan Poskesdes dilaporkan dan dilakukan penginputan sehingga data yang diperoleh tidak akurat untuk dijadikan dasar dalam penyusunan Rencana Usulan Kegiatan (RUK) dan tidak selaras dengan data profil Puskesmas yang merupakan sumber dalam penyusunan Profil Kesehatan Kabupaten OKU Timur. Selain itu permasalahan listrik dan sinyal internet yang tidak stabil juga mempengaruhi sikap pengelola untuk tidak melakukan penginputan secara maksimal.

Hasil penelitian ini bahwa sikap kerja mempengaruhi kinerja sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Muhammad Iqbal et al (2010) yang menyatakan terdapat hubungan antara pengetahuan, sikap, kualitas kerja terhadap kinerja perawat dalam penerapan sistem keselamatan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Sinjai. Nia Fitriyani (2020) juga menyatakan pada penelitian yang dilakukannya bahwa pada kelompok PONED variabel sikap diduga yang paling dominan mempengaruhi variabel kinerja. Secara teori banyak faktor yang mampu mempengaruhi kinerja. Menurut Sedarmayanti (2017), sikap dan mental termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pengelola SIKDA Generik Puskesmas

Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja Pengelola SIKDA Generik Puskesmas di kabupaten OKU Timur. Kemudian nilai OR yang diperoleh sebesar 7,159. artinya pengelola SIKDA Generik Puskesmas dengan motivasi kerja yang tinggi mempunyai peluang 7,16 kali lebih tinggi untuk memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan pengelola dengan motivasi kerja kurang baik. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Hasmoko (2008) di rumah sakit Panti Wilasa Citarum Semarang, yang menunjukkan bahwa responden yang memiliki motivasi rendah, proporsi kinerja klinis kurang baik (87,9%) lebih besar dibandingkan dengan kinerja klinis baik (36,6%).

Pada motivasi tinggi, proporsi kinerja klinis baik (63,4%) lebih besar dibandingkan dengan kinerja klinis kurang baik (12,1%).

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fitri Afrianti (2020) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Puskesmas Celikah Kabupaten Ogan Komering Ilir Tahun 2007. Hal ini diperkuat juga dengan teori yang dikemukakan oleh Mathis & Jackson (2012) yang mengemukakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain faktor kemampuan (*ability*).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian hubungan antara sikap kerja dan motivasi kerja dengan kinerja Pengelola SIKDA Generik Puskesmas di Kabupaten OKU Timur, kinerja kurang baik sebanyak 54,1%. Ada hubungan yang signifikan antara sikap kerja dan motivasi kerja dengan kinerja Pengelola SIKDA Generik Puskesmas di Kabupaten OKU Timur.

Disarankan kepada Puskesmas untuk lebih meningkatkan kinerja Pengelola SIKDA Generik melalui peningkatan sikap kerja dengan meningkatkan komitmen pengelola SIKDA Generik Puskesmas untuk melakukan penginputan secara *real time*, dan penginputan dilakukan sampai dengan data pasien yang melakukan kunjungan ke Puskesmas Pembantu dan Poskesdes atau Bidan Desa, sehingga data yang tersedia bisa digunakan sebagai dasar penyusunan RUK Puskesmas dan data Profil Kesehatan Puskesmas, yang nantinya akan menjadi data Profil Kesehatan Kabupaten OKU Timur. Dalam permasalahan listrik dan sinyal internet yang tidak stabil, maka perlu dilakukan koordinasi dengan lintas sektor terkait sehingga dapat mendukung kelancaran dalam penginputan SIKDA Generik.

Untuk peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan melalui peningkatan sarana dan prasarana fasilitas implementasi SIKDA Generik, peningkatan kinerja Pengelola SIKDA Generik Puskesmas dapat dilakukan melalui peningkatan kepuasan kerja dengan penghargaan pemberian insentif sesuai dengan beban kerja dan diharapkan pada Dinas Kesehatan Kabupaten OKU Timur lebih meningkatkan pengalaman kerja Pengelola SIKDA Generik Puskesmas melalui pelatihan-pelatihan terkait implementasi SIKDA Generik.

BIBLIOGRAFI

- Afrianti, F. (2020). Obstacles of the Implementation of the Healthy Indonesia Program with Family Approach (PIS-PK). *2nd Sriwijaya International Conference of Public Health (SICPH 2019)*, 188–197.
- Agha, L. (2014). The effects of health information technology on the costs and quality of medical care. *Journal of Health Economics*, 34, 19–30.
- Ahmadi, S., Lippross, S., Neuhuber, W. L., & Zeilhofer, H. U. (2002). PGE2 selectively blocks inhibitory glycinergic neurotransmission onto rat superficial dorsal horn neurons. *Nature Neuroscience*, 5(1), 34–40.
- Andriani, T. (2012). Permainan tradisional dalam membentuk karakter anak usia dini. *Sosial Budaya*, 9(1), 121–136.
- Cresswell, K., & Sheikh, A. (2013). Organizational issues in the implementation and adoption of health information technology innovations: an interpretative review. *International Journal of Medical Informatics*, 82(5), e73–e86.
- Dusra, E. (2021). Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Kairatu. *Jurnal Rumpun Ilmu Kesehatan*, 1(3), 88–96.
- Fitriasari, P. D., & Prakasiwi, G. (2020). Jogja Dance Community Ruang Negosiasi dalam Jagad Tari di Yogyakarta. *Jurnal Kawistara*, 10(3), 265–281.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Dharma, A. (1987). *Organisasi: perilaku, struktur, proses*. Penerbit Erlangga.
- Gibson, L. J. (2012). The hierarchical structure and mechanics of plant materials. *Journal of the Royal Society Interface*, 9(76), 2749–2766.
- Gibson, R., & Ward, S. (2000). A proposed methodology for studying the function and effectiveness of party and candidate web sites. *Social Science Computer Review*, 18(3), 301–319.
- Hagan, J. M., Rodriguez, N., & Castro, B. (2011). Social effects of mass deportations by the United States government, 2000–10. *Ethnic and Racial Studies*, 34(8), 1374–1391.
- Hasanah, Y., Dai, R. M., & Sari, D. S. (2020). Implementasi kebijakan fungsi puskesmas selama pandemi COVID 19 di Puskesmas Margahayu Selatan Kabupaten Bandung. *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, 3(4), 223–239.
- Hasibuan, N. (2001). Peranan perpustakaan bagi keluarga sejahtera dalam rangka penanggulangan kemiskinan. *Al Maktabah*, 3(2).

- Hasmoko, E. V. (2008). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Klinis Perawat Berdasarkan Penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang Tahun 2008 (Analysis of the Factors Influencing Nurse'*. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Iqbal, M. K., Shafiq, T., & Ahmed, K. (2010). Characterization of bulking agents and its effects on physical properties of compost. *Bioresource Technology*, 101(6), 1913–1919.
- Isnawati, K. (2016). Implementasi Aplikasi Sistem Informasi Kesehatan Daerah (SIKDA) Generik Di UPT. Puskesmas Gambut Kabupaten Banjar. *Journal of Information Systems for Public Health*, 1(2).
- Karawanep, C. M., Rumayar, A. A., & Engkeng, S. (2021). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Yendidori Kabupaten Biak Provinsi Papua. *KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*, 10(2).
- Kenneth, G., Ol, M., & Bernal, L. (2011). Experiments on pitching plates: force and flowfield measurements at low Reynolds numbers. *49th AIAA Aerospace Sciences Meeting Including the New Horizons Forum and Aerospace Exposition*, 872.
- Kindangen, O. C. (2018). Formulasi gel antijerawat ekstrak etanol daun kemangi (*Ocimum basilicum* L.) dan uji aktivitasnya terhadap bakteri *Staphylococcus aureus* secara in vitro. *Pharmakon*, 7(3).
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2006). Perencanaan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia. *PT Refika Aditama*.
- Mangkunegara, R. M. A. (2010). *Pemidanaan Korporasi Pelaku Tindak Pidana Kehutanan*. UNIVERSITAS AIRLANGGA.
- Mathis, D., & Benoist, C. (2012). The influence of the microbiota on type-1 diabetes: on the threshold of a leap forward in our understanding. *Immunological Reviews*, 245(1), 239–249.
- Mustofa, M. (2010). *Kleptokrasi persekongkolan biokrat korporat sebagai pola white collar crime di Indonesia*.
- Notoatmodjo, G. (2007). *Exploring the 'weakest link': A study of personal password security*. University of Auckland.
- Sando, W., Dedem, D., & Yana, S. B. (2020). Analisis Sistem Informasi Kesehatan Daerah (SIKDA) Generik di Unit Rekam Medis Puskesmas Langsung Tahun 2020. *Photon: Jurnal Sain Dan Kesehatan*, 11(1), 60–67.
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu*

Hubungan Antara Sikap Kerja dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pengelola Sikda
Generik Puskesmas di Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Tahun 2022

Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi, 14(1), 96–112.

Ukkas, D. (2020). Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Wilayah Kerja Puskesmas Lakessi Kota ParePare. *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*, 3(3), 421–431.

Verawati, F., Abidin, Z., Renaldi, R., Yanthi, D., & Widodo, M. D. (2022). Analysis of the Implementation of the Generic Regional Health Information System (SIKDA) at Simpang Tiga Health Center Pekanbaru City: Analisis Pelaksanaan Sistem Informasi Kesehatan Daerah (SIKDA) Generik Di Puskesmas Simpang Tiga Kota Pekanbaru. *Jurnal Olahraga Dan Kesehatan (ORKES)*, 1(2), 229–240.

Ward, D., Spiegel, M., & Saltz, D. (1997). Gazelle herbivory and interpopulation differences in calcium oxalate content of leaves of a desert lily. *Journal of Chemical Ecology*, 23, 333–346.

Wijayanti, L. A., Kp, S., & Mat, S. (2023). *Book Chapter Pelayanan Kesehatan Interprofesional*. CV Literasi Nusantara Abadi.

Copyright holder:

Wastiti Handayani, Pujiyanto (2023)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

