



Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Pemenuhan Standar Pelayanan Minimal Puskesmas Jati Raya

Factors Related to the Performance of Fulfillment of Minimum Service Standards of Jati Raya Health Center

Muhammad Ikhsan Akbar, La Ode Saafi, Sri Yulawati

Program Studi Sarjana Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan Universitas Mandala Waluya

(muhikhsanakbar24@gmail.com, 085235465549)

Article Info:

- Received: 8 Juli 2025

- Accepted: 25 Juli 2025

- Published online: Agustus 2025

ABSTRAK

Berdasarkan data Puskesmas Jati Raya menunjukkan bahwa capaian SPM pada tahun 2022 dan tahun 2023 dari 12 program SPM terdapat 11 SPM yang tidak mencapai 100%. Pada tahun 2024 dari 12 SPM, terdapat 7 SPM yang tidak mencapai 100%. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pemenuhan Standar Pelayanan Minimal Puskesmas BLUD UPTD Jati Raya Kota Kendari. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan rancangan cross sectional study. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 38 orang, dengan Sampel 28 responden dengan cara *simple random sampling*. Data di analisis dengan analisis deskriptif dan inferensial dengan menggunakan uji *Chi Square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan signifikan dengan kinerja SPM ($p\text{-value} = 0,000 > 0,05$). Terdapat hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan ($p\text{-value} = 0,000 < 0,05$), kompetensi ($p\text{-value} = 0,000 < 0,05$), dan sarana prasarana ($p\text{-value} = 0,000 < 0,05$) dengan kinerja SPM. Dapat disimpulkan bahwa motivasi, gaya kepemimpinan, kompetensi dan sarana prasarana berhubungan terhadap kinerja pemenuhan Standar Pelayanan Minimal Puskesmas BLUD UPTD Jati Raya Kota Kendari. Disaran kan bagi tenaga kesehatan Puskesmas BLUD UPTD Jati Raya Kota Kendari agar meningkatkan kinerja tenaga melalui peningkatan kompetensi melalui pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menjaga kesehatan fisik dan mental, serta menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja.

Kata Kunci: Motivasi, gaya kepemimpinan, kompetensi, sarana prasarana

ABSTRACT

Based on data from the Jati Raya Health Center, it shows that the achievement of SPM in 2022 and 2023 from 12 SPM programs, there are 11 SPMs that do not reach 100%. In 2024 from 12 SPMs, there are 7 SPMs that do not reach 100%. This study aims to determine the factors related to the performance of fulfilling the Minimum Service Standards of the BLUD UPTD Jati Raya Health Center in Kendari City. This type of research is quantitative with a cross-sectional study design. The population in this study was 38 people, with a sample of 28 respondents using simple random sampling. The data was analyzed using descriptive and inferential analysis using the Chi Square test. The results showed that motivation has a significant relationship with SPM performance ($p\text{-value} = 0.000 > 0.05$). There is a significant relationship between leadership style ($p\text{-value} = 0.000 < 0.05$), competence ($p\text{-value} = 0.000 < 0.05$), and infrastructure ($p\text{-value} = 0.000 < 0.05$) with SPM performance. It can be concluded that motivation, leadership style, competence and infrastructure are related to the performance of fulfilling the Minimum Service Standards of the BLUD UPTD Jati Raya Health Center, Kendari City. It is recommended for health workers of the BLUD UPTD Jati Raya Health Center, Kendari City to improve their performance by improving their competence through training, creating a conducive work environment, maintaining physical and mental health, and establishing good cooperation with colleagues.

Keyword : Motivation, leadership style, competence, infrastructure

PENDAHULUAN

Standar Pelayanan Minimal (SPM) merupakan tolak ukur kinerja pelayanan kesehatan yang di selenggarakan oleh daerah/kabupaten. Sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan pemerintah untuk memenuhi setiap SPM yang berlaku diharapkan target dapat mencapai 100% untuk memenuhi kesejahteraan masyarakat (Dirman & Rahmawati, 2025). Puskesmas sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama menjadi unit terdepan dalam tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan Standar Pelayanan Minimal (SPM) bidang kesehatan. Sehingga dalam rangka penerapan SPM bidang kesehatan diperlukan kinerja pelayanan yang baik dalam pencapaian SPM Bidang Kesehatan di kabupaten/kota yang menjadi acuan bagi pemerintah daerah dengan memperhatikan potensi dan kemampuan daerah (Zudi, Suryoputro & Arso, 2021).

Salah satu masalah yang terkait dengan pembangunan kesehatan adalah kinerja pelayanan kesehatan yang buruk. Oleh karenanya kinerja pegawai adalah salah satu masalah paling penting. Menurut Ilyas (2013) dalam bukunya menjelaskan bahwa faktor mempengaruhi kinerja yakni pertama, faktor individual, yang mencakup kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga dan tingkat sosial, serta faktor demografis, seperti umur, status perkawinan, dan jenis kelamin. Kedua, faktor psikologis, yang mencakup persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan

motivasi. Ketiga, faktor organisasional, yang mencakup sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain, dan kontrol (Ilyas, 2013)

Capaian Standar Pelayanan Minimal (SPM) Kesehatan di Indonesia, yang mencakup 12 jenis pelayanan dasar, bertujuan untuk memastikan setiap warga negara mendapatkan pelayanan kesehatan yang minimal. Capaian SPM Kesehatan di Indonesia tahun 2024 mencapai 89%, dengan 24 dari 38 provinsi mencapai 100% untuk indikator krisis kesehatan dan 30 dari 38 provinsi untuk indikator kejadian luar biasa (Kementrian Kesehatan RI, 2025). Untuk Provinsi Sulawesi Tenggara, Capaian Standar Pelayanan Minimal (SPM) bidang kesehatan di Sulawesi Tenggara menunjukkan peningkatan, dengan indeks pencapaian naik dari kategori Tuntas Pratama (77,43%) pada tahun 2023 menjadi Tuntas Madya (88,75%) di tahun 2024 (Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tenggara, 2025).

Berdasarkan data Puskesmas Jati Raya menunjukkan bahwa capaian SPM pada tahun 2022 dari 12 Standar Pelayanan Minimal (SPM), hanya 1 program yang mencapai 100% yakni Pelayanan kesehatan orang dengan resiko terinfeksi HIV. Sementara 11 diantaranya tidak mencapai 100%. Hal ini juga terjadi pada tahun 2023 dari 12 Standar Pelayanan Minimal (SPM), hanya 1 program yang mencapai 100% yakni Pelayanan kesehatan orang dengan resiko terinfeksi HIV. Sementara 11 diantaranya tidak mencapai 100%. Sementara itu pada tahun 2024 dari 12

Standar Pelayanan Minimal (SPM), hanya 5 program yang mencapai 100% yakni Pelayanan kesehatan orang dengan resiko terinfeksi HIV. Sementara 7 diantaranya tidak mencapai 100% (Puskesmas Jati Raya, 2024)

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kandari & Papatungan, (2021) yang bertujuan mengetahui hubungan antara motivasi dan gaya kepemimpinan dengan kinerja tenaga tenaga kesehatan di Puskesmas Pinolosian Bolaang Mongondow Selatan mendapatkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan dengan kinerja tenaga kesehatan di wilayah kerja Puskesmas Pinolosian dengan nilai signifikan 0,000 atau $\alpha < 0,0$. Sejalan dengan penelitian diatas hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Sulastriningsih & Novita (2022), juga didapatkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari motivasi dan kompetensi petugas kesehatan terhadap kinerja petugas kesehatan Sehingga apabila motivasi dan kompetensi petugas kesehatan ditingkatkan maka dapat meningkatkan pula kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Pasar Minggu.

Berdasarkan pengambilan data pendahuluan yang dilakukan pada 10 (100%) petugas kesehatan di Puskesmas Jati Raya didapatkan bahwa terdapat 70% responden mendapatkan motivasi kurang, 60% responden dengan merasakan gaya kepemimpinan kurang, 50% responden mengatakan sarana prasarana kurang dan 60% responden mengatakan terdapat kompetensi kurang.

Berdasarkan uraian diatas calon peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pemenuhan standar pelayanan minimal Puskesmas BLUD UPTD Jati Raya Kota Kendari

BAHAN DAN METODE

Jenis penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif dengan rancangan *Cross Sectional Study*. Populasi dalam penelitian ini adalah petugas kesehatan yang bertugas pada 12 program SPM di Puskesmas Jati Raya yang berjumlah 38. Sampel dalam penelitian ini adalah 28 responden. Cara pengambilan sampel dengan *simple random sampling*. Analisis data menggunakan analisis univariat dan bivariat dengan uji *chi square*. Data disajikan dalam bentuk tabel dan narasi.

HASIL

Tabel 1 menjelaskan tentang karakteristik responden. Tabel 1 menunjukkan bahwa responden kelompok umur menunjukkan bahwa dari total 28 responden, kelompok umur > 36 Tahun merupakan yang terbanyak dengan 8 responden atau 28,6% dari total responden. Kelompok umur 20-25 tahun dan 26-30 tahun berada di urutan kedua dengan 7 responden atau 25,0%. Sementara itu, kelompok umur 31-35 Tahun memiliki jumlah responden paling sedikit, yaitu 6 responden atau 21,4% dari total responden. Berdasarkan tabel 1 juga diketahui bahwa dari total 28 responden, mayoritas

memiliki pendidikan sarjana dengan jumlah 14 responden atau 50,0%. Tingkat pendidikan D-III berada di urutan kedua dengan 9 responden atau 32,1%. Sedangkan, responden dengan tingkat pendidikan D-IV berjumlah paling sedikit, yaitu 5 responden atau 17,0%.

Tabel 2 menjabarkan tentang analisis univariat. Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 28 responden, responden yang memiliki kinerja cukup yaitu sebanyak 13 responden atau 46,4% dan terdapat 15 responden atau 53,6% yang memiliki kinerja yang kurang.

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 28 responden, responden yang memiliki motivasi cukup yaitu sebanyak 12 responden atau 42,9% dan terdapat 16 responden atau 57,1% yang memiliki motivasi yang kurang. Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 28 responden, responden yang mendapatkan gaya kepemimpinan cukup yaitu sebanyak 17 responden atau 60,7% dan terdapat 11 responden atau 39,3% yang mendapatkan gaya kepemimpinan yang kurang. Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 28 responden, responden yang memiliki kompetensi cukup yaitu sebanyak 14 responden atau 50,0% dan terdapat 14 responden atau 50,0% yang memiliki kompetensi yang kurang. Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 28 responden, responden yang mendapatkan sarana prasarana cukup yaitu sebanyak 14 responden atau 50,0% dan terdapat 14 responden atau 50,0% yang mendapatkan sarana prasarana yang kurang.

Tabel 3 menjabarkan tentang analisis

bivariat. Tabel 3 menunjukkan bahwa diantara 12 orang responden dengan motivasi yang cukup, terdapat 3 responden (25,0) yang memiliki kinerja petugas SPM yang kurang. Sedangkan diantara 16 orang responden dengan motivasi kurang terdapat 12 responden (75,0%) yang memiliki kinerja petugas SPM yang kurang. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja petugas SPM yang kurang lebih banyak ditemukan pada petugas dengan motivasi yang kurang dibandingkan dengan motivasi cukup. Hasil uji *Chi-Square* diperoleh nilai *p-value* sebesar $0,00 \leq 0,05$, hal ini berarti ada hubungan secara statistik antara motivasi terhadap kinerja pemenuhan Standar Pelayanan Minimal (SPM). Dengan nilai $\phi = 0,496$, dapat disimpulkan bahwa kekuatan hubungan antara kedua variabel tersebut adalah sedang. Ini berarti ada hubungan sedang antara motivasi terhadap kinerja pemenuhan Standar Pelayanan Minimal (SPM) Puskesmas BLUD UPTD Jati Raya Kota Kendari.

Tabel 3 menunjukkan bahwa diantara 14 orang responden dengan kompetensi yang cukup, terdapat 4 responden (28,6%) yang memiliki kinerja petugas SPM yang kurang. Sedangkan diantara 14 orang responden dengan kompetensi kurang terdapat 11 responden (78,4%) yang memiliki kinerja petugas SPM yang kurang. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja petugas SPM yang kurang lebih banyak ditemukan pada petugas dengan kompetensi yang kurang. Hasil uji *Chi-Square* diperoleh nilai *p-value* sebesar $0,000 \leq 0,05$, hal ini berarti ada hubungan secara statistik antara

kompetensi terhadap kinerja pemenuhan Standar Pelayanan Minimal (SPM). Dengan nilai $\phi = 0,501$, dapat disimpulkan bahwa kekuatan hubungan antara kedua variabel tersebut adalah sedang. Ini berarti ada hubungan sedang antara kompetensi terhadap kinerja pemenuhan Standar Pelayanan Minimal (SPM) Puskesmas BLUD UPTD Jati Raya Kota Kendari.

Tabel 3 menunjukkan bahwa diantara 17 orang responden dengan gaya kepemimpinan yang cukup, terdapat 5 responden (29,4) yang memiliki kinerja petugas SPM yang kurang. Sedangkan diantara 11 orang responden dengan gaya kepemimpinan kurang terdapat 10 responden (90,9%) yang memiliki kinerja petugas SPM yang kurang. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja petugas SPM yang kurang lebih banyak ditemukan pada petugas dengan gaya kepemimpinan yang kurang. Hasil uji *Chi-Square* diperoleh nilai $p\text{-value}$ sebesar $0,00 \leq 0,05$, hal ini berarti ada hubungan secara statistik antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pemenuhan Standar Pelayanan Minimal (SPM). Dengan nilai $\phi = 0,402$, dapat disimpulkan bahwa kekuatan hubungan antara kedua variabel tersebut adalah sedang. Ini berarti ada hubungan sedang antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pemenuhan Standar Pelayanan Minimal (SPM) Puskesmas BLUD UPTD Jati Raya Kota Kendari.

Tabel 3 menunjukkan bahwa diantara 14 orang responden mendapatkan sarana prasarana cukup, terdapat 2 responden (14,3%) yang memiliki kinerja petugas SPM yang kurang. Sedangkan diantara 14 orang

mendapatkan sarana prasarana kurang terdapat 13 responden (92,9%) yang memiliki kinerja petugas SPM yang kurang. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja petugas SPM yang kurang lebih banyak ditemukan pada petugas yang mendapatkan sarana prasarana kurang. Hasil uji *Chi-Square* diperoleh nilai $p\text{-value}$ sebesar $0,000 \leq 0,05$, hal ini berarti ada hubungan secara statistik antara sarana prasarana terhadap kinerja pemenuhan Standar Pelayanan Minimal (SPM). Dengan nilai $\phi = 0,488$, dapat disimpulkan bahwa kekuatan hubungan antara kedua variabel tersebut adalah sedang. Ini berarti ada hubungan sedang antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pemenuhan Standar Pelayanan Minimal (SPM) Puskesmas BLUD UPTD Jati Raya Kota Kendari.

PEMBAHASAN

Motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dorongan kuat dari diri petugas kesehatan untuk mencapai standar pelayanan minimal (SPM). Menurut Winarti & Rangga (2025), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Motivasi merupakan dorongan kuat untuk merubah tingkah lakunya menjadi lebih baik. Tanpa motivasi, semua kegiatan yang dilakukan tidak dapat berhasil dengan baik. Hasil penelitian diperoleh banyaknya motivasi kurang dalam mendukung kinerja SPM sebanyak 57,1%. Kurangnya motivasi responden dalam mencapai standar pelayanan

minimal (SPM) di Puskesmas Jati Raya dapat disebabkan karena terdapat responden yang merasa tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target SPM. Responden lain juga menjelaskan bahwa tugas dan tanggung jawab tidak sesuai dengan pendidikan dan kemampuannya. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa terdapat responden yang memiliki motivasi cukup namun memiliki kinerja yang kurang sebesar 25,0%, hal ini terjadi karena responden dengan motivasi yang cukup memiliki keterbatasan dalam kinerjanya karena kurangnya kreativitas yang tinggi untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik dan terdapat masalah dengan kehadiran sesuai dengan peraturan yang ada.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa ada hubungan sedang antara motivasi terhadap kinerja pemenuhan standar pelayanan minimal Puskesmas BLUD UPTD Jati Raya Kota Kendari. Sejalan dengan penelitian Andri & Kuswati, (2024) yang mendapatkan bahwa motivasi kerja pegawai UPTD Puskesmas Giriwoyo berpengaruh positif terhadap kinerja pegawainya. Motivasi bekerja merupakan pendorong bagi pekerja sehingga timbul gairah untuk bekerja sama, bekerja dengan efektif dan terintegrasi sehingga bisa mencapai hasil kerja yang optimal. Rekomendasi yang diberikan peneliti untuk meningkatkan motivasi kinerja petugas SPM ialah dengan menciptakan lingkungan kerja yang suportif, memberikan kesempatan berkembang, dan menghargai kontribusi setiap individu, maka motivasi dan

kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan dan berkelanjutan.

Gaya kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keterampilan yang dimiliki seseorang pemimpin untuk mempengaruhi responden agar mau dan mampu bekerja dalam mencapai standar pelayanan minimal (SPM). Menurut Diantika (2021), Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai kode etik yang digunakan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain menurut pengamatan dan pandangannya. Gaya kepemimpinan dapat mengatur dan mempengaruhi kinerja dalam mencapai tujuan. Hasil penelitian diperoleh responden yang mendapatkan gaya kepemimpinan cukup dalam mendukung kinerja SPM yaitu sebanyak 60,7%. Hal ini menunjukkan secara umum gaya kepemimpinan yang didapatkan responden dalam bekerja telah cukup. Berdasarkan jawaban responden gaya kepemimpinan yang didapatkan telah baik karena pemimpin bersedia meluangkan waktu untuk membimbing karyawannya dan pemimpin mampu menunjukkan kepercayaan diri yang kuat dan mampu berkomunikasi secara efektif.

Hasil penelitian menunjukkan responden dengan gaya kepemimpinan yang kurang dalam mendukung kinerja SPM sebanyak 39,3%. Hal ini karena responden mendapat pemimpin yang tidak memberikan saran tentang cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan dan pemimpin yang tidak menunjukkan kepercayaan diri yang kuat. Hasil analisis penelitian menunjukkan dari responden yang

mendapatkan gaya kepemimpinan yang cukup, terdapat 29,4% yang memiliki kinerja yang kurang. Sementara responden yang mendapatkan gaya kepemimpinan yang kurang dalam mendukung kinerja SPM terdapat 90,9% responden yang memiliki kinerja yang kurang. Hal ini disebabkan oleh kurangnya gaya kepemimpinan yang didapatkan responden karena pemimpin tidak bersedia meluangkan waktu untuk membimbing karyawannya, pemimpin tidak mampu menunjukkan kepercayaan diri yang kuat dan tidak mampu berkomunikasi secara efektif.

Hasil uji statistik menunjukkan ada hubungan secara statistik antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pemenuhan standar pelayanan minimal Puskesmas BLUD UPTD Jati Raya Kota Kendari. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ery Murnisiah dan Enok Sureskiarti yang mendapatkan bahwa bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan signifikan dan positif terhadap mutu pelayanan kesehatan, artinya semakin kuat gaya kepemimpinan, mutu pelayanan meningkat (Murnisiah & Sureskiarti, 2022). Hasil penelitian ini juga menunjuka bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seseorang melainkan dapat pula dipengaruhi oleh kemampuan dan ketrampilan, persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Oleh karena hal tersebut peneliti merekomendasikan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif tidak hanya mengarahkan, tetapi juga mampu memotivasi, memberdayakan, dan menginspirasi pegawai untuk memberikan

kontribusi terbaiknya untuk mencapai pemenuhan standar pelayanan minimal (SPM) di Puskesmas BLUD UPTD Jati Raya Kota Kendari.

Kompetensi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab, yang dimiliki seseorang petugas kesehatan untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai standar pelayanan minimal (SPM). Menurut Halid, Hasanah & Putra (2022), kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kesehatan dalam melakukan tanggungjawab diberbagai tatanan pelayanan kesehatan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa masih terdapat 50% responden yang memiliki kompetensi kurang dalam mendukung kinerja SPM. Kompetensi yang kurang dapat mempengaruhi kualitas kinerja seseorang yang akan merugikan diri sendiri dan organisasi. Kurangnya kompetensi responden disebabkan oleh karena responden tidak mengikuti pelatihan berbasis kompetensi untuk menambah pengetahuan yang baru sehingga responden tidak dapat membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan teknis dengan pengetahuan yang dimiliki. Menurut Nasirin, Supriadi, & Hilda, (2023), kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melakukan tugas yang didasari keterampilan maupun pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Karakteristik dari kompetensi yaitu suatu bagian dari

karakter pribadi dan perilaku seseorang dalam melaksanakan suatu tugas pekerjaan.

Hasil analisis penelitian menunjukkan responden yang memiliki kompetensi cukup terdapat 28,6% yang memiliki kinerja yang kurang. Sementara responden yang memiliki kompetensi yang kurang terdapat 78,4% yang memiliki kinerja yang kurang. Hal ini terjadi dikarenakan responden yang tidak dapat bekerja tanpa pengarahan dan pengawasan dari atasan dengan pengetahuan yang dimiliki serta memiliki pengetahuan dan teknik yang tidak up to date pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu pengetahuan dan keterampilan. Apabila suatu pekerjaan dilakukan berdasarkan skill maka bukan hal yang tidak mungkin suatu kinerja karyawan yang baik akan tercipta, sehingga dengan sendirinya tercipta pula suatu produktivitas organisasi yang baik. Skill dapat dikembangkan melalui kehidupan dan pengalaman kerja atau dipelajari melalui pelatihan (Nurhayati, Nirwana, & Tika, 2024).

Kompetensi setiap petugas kesehatan menjadi salah satu modal penting bagi suatu keberhasilan program kesehatan di Puskesmas. Petugas kesehatan yang memiliki potensi kompetensi yang bagus akan berdampak positif dalam proses kualitas (mutu) karena memiliki kinerja yang baik (Djuhriah, Affandi, & Rusyani, 2025). Menurut Widodo & Yandi, (2022) dalam sebuah jurnal literature review menjelaskan bahwa setiap orang memiliki kompetensi yang berbeda-beda

sehingga tugas manajer adalah mengawasi dan meningkatkan terus kompetensi setiap karyawan berdasarkan kompetensi yang dimiliki.

Hasil uji statistik menunjukkan ada hubungan secara statistik antara kompetensi terhadap kinerja pemenuhan standar pelayanan minimal Puskesmas BLUD UPTD Jati Raya Kota Kendari. Hal ini sejalan dengan penelitian Harismasakti, (2024) yang mendapatkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kompetensi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu peneliti merekomendasikan sebagai upaya peningkatan kompetensi tenaga kesehatan melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan tenaga kesehatan yang relevan dan aplikatif, baik dalam bentuk pelatihan teknis, manajerial, maupun soft skills seperti komunikasi, kerja tim, dan pelayanan publik di Puskesmas.

Sarana prasarana yang dimaksud dalam penelitian ini adalah fasilitas dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja tenaga kesehatan dalam rangka mencapai suatu tujuan untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai standar pelayanan minimal (SPM). Menurut Dian & Yanti (2022), Sarana prasarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan. Begitupun dalam penyelenggaraan Puskesmas memerlukan sarana dan prasarana

guna mendukung keberhasilan kinerja pelayanan kesehatan.

Hasil penelitian juga menunjukkan terdapat 50,0% yang mendapatkan sarana prasarana yang kurang dalam mendukung kinerja SPM. Berdasarkan hasil analisis, hal ini terjadi karena terdapat sarana prasarana dalam keadaan tidak baik, tidak siap digunakan dan tidak dilakukan pemeliharaan terhadap sarana prasarana. Hasil analisis penelitian menunjukkan responden responden yang mendapatkan sarana prasarana cukup 14,3% responden yang memiliki kinerja yang kurang. Sementara responden yang mendapatkan sarana prasarana kurang terdapat 92,9% responden yang memiliki kinerja yang kurang. Hal ini disebabkan oleh terdapat responden yang tidak mampu memanfaatkan sarana prasarana yang disediakan dengan baik, sarana prasarana yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan sarana prasarana yang tidak diinventarisasi dengan baik.

Puskesmas diwajibkan untuk dapat memberikan pelayanan sesuai standar. Salah satu diantaranya yakni standar sarana dan prasarana. Sarana prasarana yang memenuhi standar dapat digunakan oleh health provider (penyedia layanan kesehatan) itu sendiri dan *health customer* (pemakai layanan kesehatan) yakni masyarakat atau pasien. Sarana prasarana yang disiapkan digunakan oleh penyedia layanan kesehatan yakni Puskesmas sangat penting untuk mendukung kinerja Puskesmas dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan efisien. Sarana

prasarana yang baik membantu meningkatkan kualitas pelayanan, kepuasan pasien, dan juga mendukung kinerja petugas kesehatan khususnya dalam pencapaian Standar Pelayanan Minimal (SPM). Sementara itu sarana prasarana yang memenuhi standar dapat digunakan oleh health customer (pemakai layanan kesehatan) yakni masyarakat atau pasien juga sangat penting karena merupakan infrastruktur yang mendukung pelayanan kesehatan yang berkualitas dan akan berdampak pada kualitas pelayanan, jangkauan, dan kepuasan masyarakat. Oleh karena itu peneliti merekomendasikan untuk meningkatkan sarana dan prasarana bukan hanya soal pembangunan fisik semata, tetapi merupakan bagian dari investasi strategis untuk menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan efisien. Karena dengan dukungan fasilitas kerja yang memadai, petugas kesehatan akan lebih mampu menjalankan tugasnya secara profesional, produktif, dan bertanggung jawab, yang pada akhirnya akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas layanan Puskesmas dan pencapaian Standar Pelayanan Minimal (SPM).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan sedang motivasi dengan kinerja pemenuhan standar pelayanan minimal BLUD UPTD Puskesmas Jati Raya Kota Kendari; ada hubungan sedang kompetensi tenaga kesehatan dengan kinerja pemenuhan standar pelayanan minimal

Puskesmas BLUD UPTD Jati Raya Kota Kendari; Ada hubungan sedang gaya kepemimpinan dengan kinerja pemenuhan standar pelayanan minimal Puskesmas BLUD UPTD Jati Raya Kota Kendari dan Ada hubungan sedang sarana prasarana dengan kinerja pemenuhan standar pelayanan minimal Puskesmas BLUD UPTD Jati Raya Kota Kendari

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang belum dikaji dalam penelitian ini, seperti budaya organisasi, tingkat kepuasan masyarakat, beban kerja pegawai, atau penggunaan teknologi informasi dalam pencatatan dan pelaporan pelayanan. Hal ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pemenuhan SPM.

DAFTAR PUSTAKA

- Andri, S.D. and Kuswati, R., 2024. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 Dan 2. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), pp.2612-2626.
- Dian, N. and Yanti, D., 2022. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Pelayanan Kesehatan di Wilayah Kerja Puskesmas Mekar Kota Kendari Tahun 2020. *Jurnal Kendari Kesehatan Masyarakat*, 2(1), pp.18-29.
- Diantika, D., 2021. Fungsi Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai Puskesmas. *HIGEIA (Journal of Public Health Research and Development)*, 5(1), pp.121-132.
- Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tenggara. 2025. Data Capaian SPM di Sulawesi Tenggara. Kendari
- Dirman, D., Rahmawati, R., & La, D. (2025). Evaluasi Pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal di Bidang Kesehatan di UPTD Kecamatan Tomia. *Jurnal Barata Indonesia: Studi Administrasi & Kebijakan Publik*, 12-21.
- Djuhriah, N., Affandi, A. and Rusyani, E., 2025. Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Pelatihan, Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasi Pada Kinerja Ttlm Puskesmas Di Wilayah Bandung. *Media Penelitian dan Pengembangan Kesehatan*, 35(1), pp.262-273.
- Halid, M., Hasanah, U. and Putra, R.P.A., 2022. Gambaran kompetensi petugas rekam medis pada kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit khusus x tahun 2021. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah Kesehatan Politeknik Medica Farma Husada Mataram*, 8(2), pp.144-150.
- Harismasakti, E., 2024. Hubungan Kompetensi Dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Mekarsari Kabupaten Lebak Tahun 2024. *E-Journal Studia Manajemen*, 13(3).
- Ilyas, Y 2013, Perencanaan SDM Rumah Sakit, Fakultas Kesehatan Masyarakat. *Kajian Administrasi Rumah Sakit FKM UI*. Depok
- Kandari, V., & Paputungan, S. (2021). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Tenaga Perawat di Puskesmas Pinolosian Bolaang Mongondow Selatan. *Journal Of Community & Emergency*, 5(2), 46-54.
- Kementrian Kesehatan RI. 2025. Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2024. Jakarta
- Murnisiah, E. & Sureskiarti, E., 2022. Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Long Ikis. *Borneo Studies and Research*, 2(1), pp.99-105.
- Nasirin, N., Supriadi, S. and Hilda, H., 2023.

Hubungan Kompetensi Tenaga Keperawatan Dengan Kinerja Perawat DI IGD RSD Dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor. *Aspiration of Health Journal*, 1(1), pp.80-89.

Nurhayati, N., Nirwana, I. and Tika, L.D.I., 2024. Analisis Kinerja Karyawan Dipengaruhi Disiplin dan Keterampilan Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 9(2), pp.177-182.

Puskesmas Jati Raya. 2025. Data Capaian SPM. Kendari

Sulastriningsih, K., & Novita, A. (2022). Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja petugas kesehatan terhadap kinerja dalam penerapan program manajemen terpadu balita sakit di puskesmas pasar minggu. *Jurnal Akademi Keperawatan*

Husada Karya Jaya, 2(1), 3-12.

Widodo, D.S. and Yandi, A., 2022. Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), pp.1-14.

Winarti, T., & Rangga, Y. D. P. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Wolofeo. *Jurnal Projemen UNIPA*, 12(2), 25-31.

Zudi, M., Suryoputro, A., & Arso, S. P. (2021). Analisis Implementasi Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan Di Puskesmas Guntur I Kabupaten Demak. *JKM (Jurnal Kesehatan Masyarakat) Cendekia Utama*, 8(2), 165-179.

Lampiran:

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden Petugas Kesehatan di BLUD UPTD Puskesmas Jati Raya

Karakteristik Responden	n	%
Umur		
20-25 Tahun	7	25,0
26-30 Tahun	7	25,0
31-35 Tahun	6	21,4
> 36 Tahun	8	28,6
Pendidikan Terakhir		
D-III	9	32,1
D-IV	5	17,9
Sarjana/S-I	14	50,0
Total	28	100,0

Sumber: Data Primer, 2025

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kinerja SPM, Motivasi, Gaya Kepemimpinana, Kompetensi, dan Sarana Prasarana Petugas Kesehatan di BLUD UPTD Puskesmas Jati Raya

Variabel Penelitian	n	%
Kinerja SPM		
Cukup	13	46,4
Kurang	15	53,6
Motivasi		
Cukup	12	42,9
Kurang	16	57,1
Gaya Kepemimpinan		
Cukup	17	60,7
Kurang	11	39,3
Kompetensi		
Cukup	14	50,0
Kurang	14	50,0
Sarana Prasarana		
Cukup	14	50,0
Kurang	14	50,0
Total	28	100,0

Sumber: Data Primer, 2025

Tabel 3. Analisis Hubungan Motivasi, Gaya Kepemimpinana, Kompetensi, dan Sarana Prasarana dengan Kinerja SPM Petugas Kesehatan di BLUD UPTD Puskesmas Jati Raya

Variabel Penelitian	Kinerja SPM				Total		Hasil Uji Statistik
	Cukup		Kurang		n	%	
	n	%	n	%			
Motivasi							
Cukup	9	75,0	3	25,0	12	100,0	<i>p-value</i> = 0,00 α = 0,05
Kurang	4	25,0	12	75,0	16	100,0	
Total	13	46,4	15	53,6	28	100,0	
Kompetensi							
Cukup	10	71,4	4	28,6	14	100,0	<i>p-value</i> = 0,00 α = 0,05
Kurang	3	21,4	11	78,4	14	100,0	
Total	13	46,4	15	53,6	28	100,0	
Gaya Kepemimpinan							
Cukup	12	70,6	5	29,4	17	100,0	<i>p-value</i> = 0,00 α = 0,05
Kurang	1	9,1	10	90,9	11	100,0	
Total	13	46,4	15	53,6	28	100,0	
Sarana Prasarana							
Cukup	12	85,7	2	14,3	14	100,0	<i>p-value</i> = 0,00 α = 0,05
Kurang	1	7,1	13	92,9	14	100,0	
Jumlah	13	46,4	15	53,6	28	100,0	

Sumber: Data Primer, 2025