

Efektifitas Kinerja melalui Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Puskesmas Bukit Hindu di Palangka Raya

Usup Riassy Christa

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Palangka Raya, Indonesia

Email: usup.riassy@feb.upr.ac.id

Receive, 11 Nov 2022
Revised, 24 Nov 2022
Accepted, 17 Des 2022

Abstrak

Tujuan, - Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh efektifitas kinerja pegawai puskesmas dan peningkatan keterampilan kerja pegawai dalam meningkatkan kinerja di Palangka Raya.

Desain/Methodologi/Pendekatan – Penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan sampel/responden berjumlah 30 responden bekerja di puskesmas level menengah dan atas. Penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik dan metode deskriptif. Penyebaran kuesioner dengan sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner dan analisis dilakukan dengan SEM PLS.

Temuan penelitian – Hasil penelitian memperlihatkan pengaruh yang signifikan efektifitas kinerja dan keterampilan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini memberikan hasil langsung secara sebagai kebaruan fungsi kualitas sumber daya manusia pada efektifitas dan keterampilan kerja.

Kata kunci: Efektifitas Kerja, Keterampilan Kerja, Kinerja Pegawai.

Performance Effectiveness through Work Skills on the Performance of the Bukit Hindu Community Health Center in Palangka Raya

Abstract

Objectives - The purpose of this study was to see the effect of the effectiveness of the performance of puskesmas employees and improving employee work skills in improving performance in Palangka Raya.

Design/Methodology/Approach – Quantitative research using survey method with a sample/respondent totaling 30 respondents working in middle and high level health centers. This study uses statistical analysis techniques and descriptive methods. Distributing questionnaires with samples from one population and using questionnaires and analysis was carried out with SEM PLS.

Research findings - The results of the research show a significant effect of performance effectiveness and work skills in improving employee performance. This research provides direct results as a novelty function of the quality of human resources on work effectiveness and skills.

Keywords: Work Effectiveness, Work Skills, Employee Performance.



Pendahuluan

Puskesmas atau Pusat Kesehatan Masyarakat adalah salah satu jenis fasilitas kesehatan yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Puskesmas di Palangka Raya, Provinsi Kalimantan Tengah, Indonesia, juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kesehatan masyarakat di daerah tersebut. Namun, kinerja pegawai puskesmas di Palangka Raya masih menjadi perhatian karena berdampak pada efektivitas dan efisiensi pelayanan kesehatan di daerah tersebut. Penelitian mengenai kinerja pegawai puskesmas di Palangka Raya dilakukan oleh Hadiyanti dan Rahman (2020) dengan tujuan untuk mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai puskesmas di Palangka Raya. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan sampel responden dari pegawai puskesmas di Palangka Raya. Efektifitas Kinerja memiliki indikator dari faktor-faktor motivasi kerja, pelatihan dalam pelaksanaan kerja, dan dukungan organisasi (Wasis, 2021) dalam mendorong pengaruh positif terhadap kinerja pegawai puskesmas di Palangka Raya.

Efektifitas kinerja pegawai merupakan salah satu aspek yang penting dalam keberhasilan organisasi, termasuk di dalamnya adalah sektor publik seperti Pemerintah Kota Palangka Raya. Seiring dengan semakin kompleksnya tugas dan tanggung jawab pegawai di Pemerintah Kota Palangka Raya, maka kinerja pegawai menjadi faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengevaluasi efektivitas kinerja pegawai di Pemerintah Kota Palangka Raya. Penelitian yang dilakukan oleh Hakimah & Suprani (2019) bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja pegawai di sektor publik di Indonesia, termasuk di dalamnya adalah Pemerintah Kota Palangka Raya. Selanjutnya penerapan efektivitas kerja untuk tingkatan sejauhmana seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas pokoknya untuk mencapai sasaran yang diinginkan (Najib, 2019; Sambung, 2019) Istilah efektivitas sering digunakan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan untuk menggambarkan tepat atau tidaknya sasaran yang dipilih perusahaan tersebut (Darmawan & Mardikaningsih, 2021; Christa & Sambung, 2021). Efektivitas tersebut dapat dilihat dari manfaat atau keuntungan dari sesuatu yang dipilih untuk kepentingan organisasi (Pandipa, 2020).

Pentingnya keterampilan kerja pada dasarnya menunjukkan kualitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan (Zaini & Agustian, 2019). Keterampilan kerja dapat ditingkatkan melalui latihan dan pengalaman (Hsb & Khair, 2021). Sedangkan pengalaman kerja adalah proses pembentukan sikap kearah profesional melalui pembelajaran yang dialami dari waktu ke waktu (Parta & Mahayasa, 2021). Oleh karena itu semakin lama masa kerja maka semakin tinggi atau lama pengalaman kerja, jika demikian maka semakin tinggi pengetahuan dan keterampilan, dan kinerja pun semakin baik. Jadi keterampilan (skill) bisa akibat pelatihan dan pengalaman. Hasil penelitian sebelumnya, menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti motivasi, pelatihan dan pengembangan, serta dukungan organisasi mempengaruhi kinerja pegawai puskesmas di Palangka Raya. Sehingga dalam penelitian ini menekankan pada efektivitas kerja dengan indikator kualitas, kuantitas dan pemanfaatan waktu.

Tinjauan Pustaka

Teori SDM

Teori Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi landasan teoritis dalam penelitian mengenai kinerja pegawai puskesmas di Palangka Raya. Teori ini mengemukakan

bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi, seperti efektivitas kerja, keterampilan kerja dan dukungan organisasi. Efektivitas kerja merupakan faktor internal yang mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan pelatihan dan dukungan organisasi merupakan faktor eksternal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai (Santoso & Febiyana, 2022).

Efektifitas Kinerja

Efektivitas kinerja menjadi hal yang penting dalam keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Wau, 2022). Salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja adalah keterampilan kinerja pegawai. Keterampilan kinerja merupakan kemampuan pegawai untuk melakukan tugas dan tanggung jawab yang diemban dengan baik. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengevaluasi efektivitas kinerja melalui keterampilan kinerja pegawai. Penelitian oleh Kadarisman (2019) bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterampilan kinerja terhadap kinerja pegawai di salah satu perusahaan manufaktur di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan sampel responden dari pegawai di berbagai departemen di perusahaan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di perusahaan tersebut.

Keterampilan Kerja

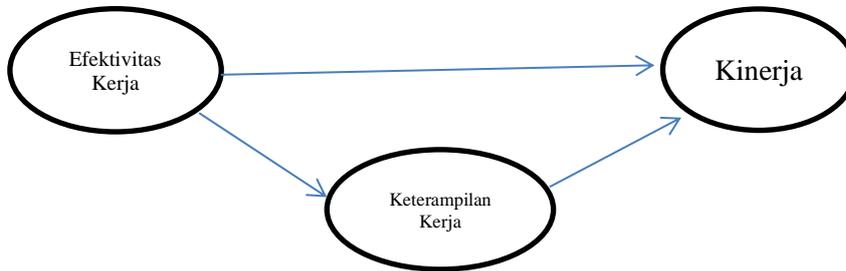
Keterampilan kerja pegawai puskesmas mencakup kemampuan teknis dan non-teknis yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab di bidang kesehatan. Kemampuan teknis meliputi keterampilan medis, diagnostik, dan terapeutik, sedangkan kemampuan non-teknis meliputi keterampilan komunikasi, manajemen, dan kerjasama tim. Keterampilan kerja yang memadai akan membantu pegawai puskesmas dalam memberikan pelayanan yang efektif dan berkualitas kepada masyarakat. Halawa (2019) bertujuan untuk menganalisis keterampilan kerja pegawai puskesmas di Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan sampel responden dari pegawai puskesmas di Kota Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan kerja pegawai puskesmas secara keseluruhan tergolong baik, namun terdapat beberapa aspek keterampilan yang perlu ditingkatkan, seperti keterampilan manajerial dan keterampilan berkomunikasi dengan pasien.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil dari mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Kinerja memiliki hasil yang relevan untuk memastikan karyawan berkompeten, memiliki keahlian mutakhir dalam melakukan pekerjaan serta secara umum mampu bekerja secara terampil. Dengan demikian manajemen kinerja karyawan merupakan proses pengembangan standart kinerja dan penilaian kinerja pada sasaran keputusan SDM untuk mendukung organisasi sejahtera. Kinerja pegawai sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Jadi bisa dikatakan prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Usaha dalam mencapai pekerjaan yang sesuai standart merupakan hasil keterampilan kerja yang menunjukkan jumlah energi (fisik atau mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas sebagai ukuran kinerja. Sehingga, kinerja pegawai membutuhkan tingkat efektivitas kerja dan keterampilan kerja yang dicapai dalam menghasilkan pekerjaan.

Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini dibangun berdasarkan teori dan kajian ilmiah sebelumnya. Selanjutnya, dibuat untuk memberikan kemudahan dalam interpretasi hasil penelitian. Dalam penelitian ini memiliki tiga variabel yaitu efektifitas kerja (X), Keterampilan Kerja (Z) dan Kinerja (Y).



Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Efektivitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

H2 : Efektivitas berpengaruh signifikan terhadap Keterampilan Kerja

H3 : Keterampilan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan sampel responden dari pegawai puskesmas di Palangka Raya. Pengambilan sampel dilakukan secara acak dengan menggunakan teknik stratified random sampling (Meitiana et al., 2019). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang berisi pertanyaan mengenai motivasi, pelatihan, dukungan organisasi, dan kinerja pegawai. Analisis dilakukan dengan SEM PLS pada 30 pegawai di puskesmas Bukit Hindu Palangka Raya.

Hasil Dan Pembahasan

Penelitian dilakukan pada 30 sampel dengan kuesioner. Sebelum melakukan running data maka item dalam instrument diuji validitas dan reliabilitas (Hindratno et al., 2019) dengan melihat nilai AVE. Dalam PLS yang dimaksud dengan AVE adalah nilai yang dimiliki oleh setiap variabel atau yang diukur. Ketika nilai AVE diatas 0,5 maka nilai AVE valid. Berdasarkan data tabel 1. dapat disimpulkan bahwa nilai AVE dari setiap variabel adalah valid karena diatas 0,5 (Kristinae et al, 2019).

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas & Reabilitas Konstruk

Variabel	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Efektivitas Kerja (X)	0,816
Keterampilan Kerja (Z)	0,863
Kinerja (Y)	0,811

Sumber: data diolah, 2022

Evaluasi model structural PLS diawali dengan melihat *R-square* setiap variabel laten dependen. Tabel 2. dibawah ini merupakan hasil perkiraan *R-square* dengan menggunakan PLS.

Tabel 2. R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Keterampilan Kerja	0,621	0,718
Kinerja Karyawan	0,654	0,743

Sumber: data diolah,2022

R-square adalah nilai yang hanya dimiliki oleh variabel endogen (Y). Nilai yang memperlihatkan seberapa besar variabel eksogen mempengaruhi variable endogen (Solimun, 2017). Berdasarkan tabel 4.13 diatas, menunjukkan nilai R^2 (*R-square*) untuk variabel ketrampilan kerja sebesar 71,8 % dan kinerja sebesar 74,3 %.

Tabel 3. Path Coeffients

Hipotesis	Sampel Asli (O)	Standar Deviasi (STDEV)	T-Statistik (O/STDEV)	P-Value	Result
H ₁ : Efektivitas Kerja → Kinerja	0,452	0.058	3.412	0.001	Diterima
H ₂ : Keterampilan Kerja → Kinerja Karyawan	0,273	0.071	2.239	0.003	Diterima
H ₃ : Efektivitas Kerja → Keterampilan Kerja	0,361	0.063	2.138	0.002	Diterima

Sumber: data diolah, 2022

Pada penelitian ini pengambilan keputusan dilihat dari hasil uji t-statistik, dimana nilai yang menunjukkan bahwa hubungan dari variabel eksogen dengan endogen signifikan atau tidak signifikan. jika nilai t-statistik berada lebih dari 1,96 maka nilai t-statistik disebut signifikan, sebaliknya jika nilai t-statistik kurang dari 1,96 maka nilai t-statistik disebut tidak signifikan. Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Efektivitas Kerja (X), Keterampilan Kerja (Z) mempunyai nilai t- statistik berada di atas 1,96 maka semua variabel disebut signifikan. Selanjutnya untuk hasil hipotesis hubungan tidak langsung berikut.

Tabel 4. Specific Indirect Effect

Hipotesis	Sampel Asli (O)	Standar Deviasi (STDEV)	T-Statistik (O/STDEV)	P-Value	Result
H ₄ : Pengetahuan Kerja → Kemampuan Kerja → Kinerja Karyawan	0,189	0,076	3,116	0,004	Diterima

Sumber: data diolah, 2022

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektifitas kerja, keterampilan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas di Palangka Raya. Begitu juga pada hasil hipotesis (H4) peran mediasi pada hubungan efektifitas kerja terhadap kinerja hasilnya signifikan positif). Temuan ini sejalan dengan teori SDM yang mengemukakan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi dengan efektifitas dan keterampilan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil membuktikan bahwa Efektivitas dapat dikatakan efektif, apabila tercapainya tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Indikator dalam efektifitas untuk mengukur sejauh mana kelompok atau organisasi efektif dalam mencapai suatu tujuan, yaitu (1) kualitas kerja adalah sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan di dalam mengerjakan pekerjaan. (2) Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. (3) Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang ditetapkan. Sehingga dalam meningkatkan kinerja dibutuhkan efektifitas kinerja yang tidak hanya dari laporan kerja tetapi pemantauan penerapan indikator untuk evaluasi kinerja.

SIMPULAN

Penelitian ini mengidentifikasi beberapa tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas Bukit Hindu di Palangka Raya, antara lain perlunya terus dilakukan pemantauan dalam laporan kinerja secara langsung dalam meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan sangat pentingnya dukungan organisasi dalam memberikan pelatihan dan pengembangan kepada pegawai. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa perlu adanya upaya dalam pengawasan laporan kinerja untuk evaluasi dalam efektifitas kinerja sehingga dapat menjadwalkan untuk peningkatan keterampilan kerja pegawai.

REFERENSI

- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Pengalaman Kerja, Integritas dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (Ekuitas)*, 3(2), 290-296.
- Hakimah, Y., & Suprani, Y. (2019). Analisis Pengaruh Efektifitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bunga Mas Kikim Palembang. *Jurnal Ekonomi*, 21(1), 114-122.
- Halawa, W. (2019). Pengaruh keterampilan dan efektifitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jefrindo Consultant Medan.
- Hindratno, J., Meitiana, M., & Manurung, Y. (2021). Pengaruh Budaya, Persepsi, dan Kepercayaan Terhadap Keputusan Pembelian Obat Tradisional di UKM Pasar Kahayan Kota Palangka Raya. *JEMBA: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Bisnis, Akuntansi*, 1(1), 9-17.
- Hsb, F. N., & Khair, H. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi Manajemen Dan Keterampilan Kerja Terhadap

- Kinerja Pegawai Pada Dinas Kominfo Labuhanbatu Utara. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 5(1), 15-30.
- Kadarisman, M. (2019). Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Administrasi di Kota Depok. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 16(1), 17-32.
- Kristinae, V., Sambung, R., & Sahay, M. (2019). The role of entrepreneurial orientation in product innovation in emerging markets on the local products. *Oradea Journal of Business and Economics*, 4(2), 35-44.
- Meitiana, M., Setiawan, M., Rohman, F., & Irawanto, D. W. (2019). Factors affecting souvenir purchase behavior: valuable insight for tourism marketers and industry. *Journal of Business and Retail Management Research*, 13(3).
- Najib, M. (2019). Peranan kinerja dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada PT. Bumi Alam Persada Ogan Ilir. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(4), 60-74.
- Pandipa, A. K. H. (2020). Pentingnya Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Efektifitas Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Poso. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 10(1), 9-16.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 65-76.
- Sambung, R. (2019). Job Satisfaction on Employee Performance; Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior as Mediations. *International Journal of Economic Behavior and Organization*, 7(3), 50-56.
- Santoso, J. B., & Febiyana, A. (2022). Faktor-Faktor Penentu Efektifitas Kerja Para Pelaku Usaha UMKM Baznas di Wilayah DKI Jakarta. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 9448-9463.
- Wasis, W. (2021). Disiplin, keterampilan, dan lingkungan kerja guna meningkatkan efektivitas kerja karyawan. *MBR (Management and Business Review)*, 5(1), 141-149.
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37-47.
- Zaini, Z., & Agustian, R. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Jakarta Utara. *Jurnal Transparansi*, 2(1), 109-115.