

## Relationship between Competence, Motivation, and Leadership with Performance of Nutrition Workers at Public Health Centers

### Hubungan Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan pada Kinerja Petugas Gizi di Pusat Kesehatan Masyarakat

Meiny O. Manumpil,<sup>1</sup> Nova H. Kapantow,<sup>2</sup> Martha M. Kaseke<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi Manado, Indonesia

<sup>2</sup>Bagian Gizi Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi, Manado, Indonesia

<sup>3</sup>Bagian Anatomi Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi, Manado, Indonesia

Email: [meinymanumpil@gmail.com](mailto:meinymanumpil@gmail.com)

Received: January 6, 2022; Accepted: March 5, 2022; Published on line: March 8, 2022

**Abstract:** Achieving good performance needs to be supported by qualified human resources. Factors that affect performance include competence, motivation, and leadership. This study aimed to determine the relationship between competence, motivation, and leadership with the performance of health workers at public health center. This was a quantitative study. The population consisted of all nutrition workers at public health centers in Manado totaling 48 people; all of them were samples of this study. Data were analyzed by using the Pearson product moment test and the multiple linear regression test. The results showed that the mean of competence variable was 19.69; of motivation variable was 103.2; of leadership variable was 44.19; and of performance variable was 103.02. The Pearson product moment test resulted in  $p=0.020$  for the correlation between competence and performance;  $p=0.012$ , for the correlation between motivation and performance; and  $p=0.200$ , for the correlation between leadership and performance. The multiple linear regression test showed that motivation had the strongest relationship with performance ( $p=0,018$ ). In conclusion, there are significant relationships between competence and motivation with performance. Motivation has the strongest relationship with performance.

**Keywords:** competence; motivation; leadership; performance

**Abstrak:** Pencapaian kinerja yang baik perlu didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Faktor yang memengaruhi kinerja di antaranya faktor kepemimpinan, faktor pribadi meliputi motivasi, disiplin, keterampilan, faktor sistem, dan faktor situasional atau lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kompetensi, motivasi, dan kepemimpinan dengan kinerja petugas gizi di puskesmas. Jenis penelitian ialah kuantitatif. Populasi ialah seluruh petugas gizi di puskesmas Kota Manado berjumlah 48 orang dengan populasi total sebagai sampel. Analisis statistik yang digunakan ialah uji *Pearson product moment* dan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian mendapatkan rerata kompetensi 19,69, rerata motivasi 103,2, rerata kepemimpinan 44,19, dan rerata kinerja 103,02. Hasil uji *Pearson product moment* menunjukkan nilai  $p=0,020$  untuk korelasi antara kompetensi dengan kinerja;  $p=0,012$  untuk korelasi antara motivasi dengan kinerja; dan  $p=0,200$  untuk korelasi antara kepemimpinan dengan kinerja. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi yang paling erat hubungannya dengan kinerja. Simpulan penelitian ini ialah terdapat hubungan bermakna antara kompetensi dan motivasi dengan kinerja petugas gizi di puskesmas. Motivasi memiliki hubungan yang paling erat dengan kinerja.

**Kata kunci:** kompetensi; motivasi; kepemimpinan; kinerja

## PENDAHULUAN

Penanggulangan permasalahan gizi diperlukan perencanaan jangka panjang dan penyusunan dengan mengacu pada informasi yang memadai baik secara kualitas maupun kuantitas.<sup>1</sup> Penanggulangan masalah gizi dapat dilakukan di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas). Puskesmas ialah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perorangan tingkat pertama dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya. Salah satu upaya kesehatan masyarakat yang juga dilakukan di puskesmas selain pelayanan promosi kesehatan ialah pelayanan gizi yang meliputi deteksi dini, pelayanan dan pemantauan pertumbuhan balita serta penilaian status gizi, konseling pemberian makan pada bayi dan anak serta suplementasi gizi. Petugas gizi di puskesmas memegang peranan penting dalam pelaksanaan pelayanan gizi masyarakat di puskesmas.

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil dari hubungan antara motivasi kerja, kemampuan dan peluang.<sup>2</sup> Motivasi ialah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.<sup>3</sup>

Pencapaian kinerja yang baik tidak dapat diwujudkan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Rendahnya capaian kualitas pelayanan kesehatan dapat memberikan indikasi terhadap rendahnya kinerja petugas kesehatan untuk dapat mewujudkan tujuan penyelenggara pelayanan kesehatan.

Pencapaian kinerja kepuasan atau ketidakpuasan dalam teori dua faktor dinyatakan sebagai bagian dari variabel yang berbeda. Ketidakpuasan pada teori ini tidak disebabkan oleh pekerjaan terkait, melainkan disebabkan oleh kondisi lingkungan di sekitar dari pekerjaan, baik dalam bentuk pengupahan, kualitas, keamanan, kondisi pekerjaan, pengawasan kerja serta jalinan hubungan yang berlangsung dengan individu lain.<sup>4</sup> Penelitian oleh Purwanto<sup>5</sup> menyatakan bahwa faktor yang berhubungan secara bermakna dengan keberhasilan tenaga

pelaksana gizi dalam melaksanakan program gizi ialah pendidikan, pengetahuan, motivasi, supervisi, dukungan pemimpin, sarana, struktur organisasi, dan penetapan indikator sedangkan faktor pelatihan, pengalaman kerja, sikap, beban kerja, dan insentif tidak berhubungan secara bermakna. Penelitian yang dilakukan oleh Hazwin dan Sudargo<sup>6</sup> menyatakan bahwa kinerja tenaga pelaksana gizi yang rendah menyebabkan program Makanan Pendamping Air Susu Ibu (MP-ASI) yang diberikan kepada baduta gakin di Kabupaten Karimun tidak berhasil meningkatkan status gizi baduta tersebut. Kinerja ialah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja juga tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.<sup>7</sup>

Faktor yang memengaruhi kinerja di antaranya ialah faktor kepemimpinan, faktor pribadi meliputi motivasi, disiplin dan ketrampilan, faktor sistem, dan faktor situasional atau lingkungan kerja. Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan puas dengan pekerjaannya, sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan kinerja.<sup>8</sup> Hal ini didukung oleh beberapa penelitian lain yaitu penelitian oleh Cahyono et al<sup>9</sup> yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kompetensi dengan kinerja petugas gizi di Kabupaten Lombok Timur. Surmadila<sup>10</sup> melaporkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja petugas surveilans gizi se-Kota Bandar Lampung. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Purwanti et al<sup>11</sup> menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja petugas gizi puskesmas di Kabupaten Karawang.

Puskesmas sebagai salah satu instansi milik pemerintah juga dapat mengalami peningkatan atau penurunan kinerja pegawai. Banyaknya program puskesmas yang harus dilaksanakan menuntut seluruh pegawai puskesmas memiliki kinerja yang tinggi. Idealnya, kinerja pegawai dikatakan baik jika baik secara kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang terselesaikan sesuai target, baik secara kualitas, yaitu mutu penyele-

saian pekerjaan baik dan baik secara ketepatan waktu yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan.<sup>12</sup>

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas yang berada di bawah Dinas Kesehatan Kota Manado dengan memperhatikan beberapa hal yaitu: Hasil Laporan Gizi Kota Manado sampai bulan Desember 2020 menunjukkan bahwa cakupan ASI eksklusif sebesar 24,34%, persentase balita yang ditimbang sebesar 58,24%, persentase bayi yang BBLR sebesar 2%, dan persentase bayi yang mendapat inisiasi menyusui dini (IMD) sebesar 38,6%. Laporan gizi ini tentunya berhubungan dengan kinerja petugas gizi di puskesmas. Selain itu, penulis juga melihat belum ada penelitian secara khusus terhadap kinerja petugas gizi di Kota Manado.

Berdasarkan uraian latar belakang maka penulis tertarik untuk meneliti tentang pengaruh antara kompetensi, motivasi dan kepemimpinan dengan kinerja petugas gizi pada Puskesmas di Kota Manado.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan desain potong lintang. Penelitian dilaksanakan di puskesmas Kota Manado pada bulan September-Oktober 2021. Sampel penelitian ialah 48 orang petugas gizi, diperoleh dengan teknik total populasi. Variabel bebas yaitu kompetensi,

motivasi, dan kepemimpinan sedangkan variabel terikat yaitu kinerja. Variabel diukur menggunakan kuesioner yang sudah tervalidasi dan terelaborasi.

Responden mengisi kuesioner yang terdiri dari beberapa pertanyaan meliputi variabel yang ada pada petugas gizi. Hasil ukur terdiri dari jumlah skor terendah dan tertinggi. Analisis data hasil penelitian menggunakan analisis univariat, analisis bivariat (*Pearson Product Moment*), dan analisis multivariat (regresi linier berganda).

## HASIL PENELITIAN

Tabel 1 menyajikan distribusi responden berdasarkan kompetensi, motivasi, kepemimpinan, dan kinerja petugas gizi pada penelitian ini. Rerata tertinggi dari variabel bebas diperoleh pada variabel motivasi sedangkan rerata terendah pada variabel kompetensi.

Tabel 2 memperlihatkan hasil uji bivariat dengan menggunakan uji korelasi Pearson. Nilai signifikansi <0,5 diperoleh hanya pada korelasi antara kompetensi dan kinerja serta antara motivasi dan kinerja.

Tabel 3 memperlihatkan hasil uji multivariat dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Nilai signifikansi antara variabel kompetensi dan motivasi didapatkan sebesar 0,018 dengan nilai koefisiensi beta 0,210.

**Tabel 1.** Distribusi responden berdasarkan kompetensi, motivasi, kepemimpinan, dan kinerja

Variabel	n	Rerata	Min	Maks
Kompetensi	48	19,69	14	23
Motivasi	48	103,27	76	120
Kepemimpinan	48	44,19	29	52
Kinerja	48	103,02	90	112

**Tabel 2.** Hubungan antara kompetensi dengan kinerja, motivasi dengan kerja, dan kepemimpinan dengan kerja

Variabel	Pearson Correlation	Nilai Sig,
Kompetensi * Kinerja	0,334	0,020
Motivasi * Kinerja	0,360	0,012
Kepemimpinan * Kinerja	0,188	0,200

**Tabel 3.** Hasil uji regresi linear berganda

Variabel	Nilai Sig.	Nilai Koefisien Beta
Kompetensi	0,018	0,210
Motivasi		0,260

## BAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi petugas puskesmas cukup baik. Pengetahuan dan keterampilan serta komunikasi merupakan indikator mendasar dalam mengukur kompetensi namun masih sering diabaikan oleh responden. Kurangnya kemampuan akan kompetensi petugas gizi dipengaruhi juga oleh perubahan yang terjadi di era *new normal* seperti pelatihan secara daring atau virtual berjam-jam membuat petugas gizi merasa jenuh akan pelatihan yang diberikan ditambah lagi pembatasan untuk mengurangi risiko penularan Covid-19 seperti menjaga jarak, menghindari kerumunan, mengurangi mobilitas yang tidak perlu, serta diharuskan memakai masker selama berada di tempat kerja, juga menyebabkan petugas tidak suka berlama-lama dikantor yang berakibat sering meninggalkan kantor pada jam kerja. Kompetensi ialah kemampuan dan keahlian seseorang dalam melaksanakan tugasnya serta menaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kompetensi wajib dilaksanakan dan dievaluasi setiap saat dalam setiap organisasi, sebab jika diabaikan maka kinerja petugas gizi akan sulit bagi organisasi atau pimpinan untuk dapat mewujudkan apa yang menjadi tujuan dari suatu instansi.<sup>13</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden mempunyai motivasi kerja baik. Indikator kebutuhan memperluas pergaulan dengan dimensi semangat untuk bisa bekerjasama, selalu menghormati pimpinan dan semangat berafiliasi dengan lingkungan merupakan dimensi yang memperoleh nilai tertinggi. Hal ini terlihat sebagaimana distribusi frekuensi jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan tersebut yang pada umumnya menjawab sering. Pada hasil penelitian ini ditemukan juga bahwa

terdapat 50% responden yang memiliki motivasi kurang baik. Hal ini berdasarkan jawaban responden terkait pertanyaan adanya pemberian penghargaan oleh atasan jika menampilkan prestasi kerja yang tinggi, dan peningkatan karir dalam suatu pekerjaan. Motivasi merupakan daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.<sup>7</sup> Motivasi ialah suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu.<sup>14</sup> Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan peran manusia yang terlibat didalamnya dan untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan apa yang dikehendaki organisasi maka motivasi manusia yang ada dalam organisasi tersebut harus dipahami, sebab motivasi menentukan perilaku seseorang untuk bekerja.<sup>15</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara bermakna dari gambaran kepemimpinan. Hal ini tidak sejalan dengan jawaban teori dan penelitian sebelumnya. Kepemimpinan ialah pola perilaku yang diperankan pemimpin secara konsisten untuk memengaruhi orang lain.<sup>14</sup> Kepemimpinan inisiatif struktur maupun konsiderasi memperoleh nilai rerata yang hampir sama. Kepemimpinan yang merujuk pada perilaku saling percaya, memiliki kepedulian yang tinggi, dan selalu mendorong staf untuk mencapai tujuan organisasi merupakan dimensi kepemimpinan yang memperoleh nilai tertinggi. Pada masa sebelum adanya pandemi Covid-19, atasan selalu mengawasi pegawai dalam melaksanakan aktivitas kerja setiap hari, dan dalam proses pengawasan tersebut ketika ada hal-hal yang kurang dimengerti oleh staf maka staf dapat secara langsung berkomunikasi dengan atasan sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Pada situasi

sekarang, interaksi antar pegawai terbatas termasuk di dalamnya interaksi antara atasan dan staf; hal ini membuat pegawai sedikit sulit berkomunikasi melalui tatap muka dengan atasan. Menyampaikan dan menerima informasi terkait pekerjaan dari atasan akan lebih jelas jika melalui tatap muka sebab jika hal yang disampaikan atasan kurang dimengerti maka boleh langsung diluruskan pada saat itu. Namun jika komunikasi hanya melalui media telepon kadangkala informasi yang disampaikan dan yang diterima kurang jelas, apalagi jika terdapat masalah pada jaringan seperti yang sering terjadi di lingkungan kerja setiap puskesmas. Hal ini menjadi penyebab masih ada responden yang berpendapat bahwa kepemimpinan termasuk dalam kategori kurang baik karena mereka beranggapan bahwa komunikasi yang diterapkan saat ini kurang efektif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja sudah baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Rusmitasari dan Mudayana<sup>16</sup> yang melaporkan bahwa motivasi tenaga kerja kesehatan puskesmas termasuk dalam kategori baik atau tinggi. Demikian pula penelitian oleh Nurbaeti dan Hartika<sup>17</sup> menunjukkan bahwa motivasi kerja tenaga ASN di Puskesmas Walenrang Kabupaten Luwu sebagian besar masuk kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa para tenaga kesehatan telah memiliki dorongan dan keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan baik demi mencapai tujuan puskesmas yang telah ditetapkan.

Kompetensi ialah kemampuan individu yang muncul dengan kesadaran sendiri untuk memahami dan menguasai materi pelatihan serta mengikuti peraturan yang berlaku dalam organisasi.<sup>13</sup> Kompetensi seorang petugas gizi sangat dibutuhkan dalam organisasi, sebab apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai tanpa adanya kemampuan dari setiap individu. Suatu organisasi harus mengusahakan agar setiap pegawainya memiliki kemampuan dan intelegensi yang tinggi yakni dengan membangun keterampilan dan keahlian para petugas gizi lainnya untuk berinovasi dalam melaksanakan suatu kegiatan atau

program.<sup>15</sup> Hasil penelitian ini mendapatkan adanya hubungan bermakna antara kompetensi dan kinerja petugas gizi ( $p=0,020$ ). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Hulwani et al<sup>18</sup> tentang hubungan kompensasi dan kompetensi dengan kinerja perawat unit pelayanan khusus di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Langsa yang melaporkan bahwa berdasarkan hasil analisis statistik diperoleh nilai  $p<0,05$ , yang berarti terdapat hubungan antara masing-masing variabel. Hasil penelitian lain yang mendukung penelitian ini yaitu penelitian dari Indriyani et al<sup>19</sup> tentang pengaruh kepemimpinan dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Taman Harapan Baru yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara bermakna terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Taman Harapan Baru. Hal yang serupa juga dikemukakan oleh Burhannudin et al<sup>20</sup> yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh bermakna dari kompetensi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin.

Motivasi ialah pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi. Motivasi untuk bekerja merupakan hal yang sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja organisasi. Tujuan organisasi yang telah ditetapkan akan sulit untuk dicapai ketika tidak ada motivasi dari para pegawai untuk bekerjasama bagi kepentingan organisasi.<sup>15</sup> Hasil penelitian ini mendapatkan adanya hubungan bermakna antara motivasi dan kinerja petugas gizi ( $p=0,012$ ). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Ariko dan Sumarni<sup>21</sup> tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Ajibarang. Pada penelitian tersebut diperoleh nilai  $p=0,024$  ( $<0,05$ ) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan bermakna antara motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Ajibarang. Penelitian yang serupa dilakukan oleh Tulasi et

al<sup>22</sup> di RSUD Kefamenanu Kabupaten Timor Tengah Utara yang melaporkan bahwa terdapat hubungan bermakna antara motivasi dan kinerja perawat, dengan nilai  $p=0,000$  ( $<0,05$ ). Motivasi merupakan upaya bersama antara sifat-sifat yang ada dalam diri pegawai atau sifat-sifat individual dengan bantuan keorganisasian. Pegawai yang sangat termotivasi akan melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan organisasi, sedangkan upaya minimum dalam hal bekerja akan diberikan oleh pegawai yang tidak termotivasi. Sibarani<sup>23</sup> melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru dan mengemukakan bahwa motivasi memiliki pengaruh bermakna terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru. Memberikan motivasi kepada pegawai merupakan hal penting untuk dilakukan agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal, namun pemberian motivasi kepada pegawai harus memperhatikan karakteristik pegawai karena pegawai memiliki cara pandang yang berbeda dalam menerima motivasi tersebut. Pada intinya memberikan motivasi kepada pegawai harus diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi maka akan menjadikan pegawai kurang bersemangat untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.<sup>24</sup>

Kepemimpinan merupakan suatu proses ataupun kegiatan memengaruhi orang lain, sehingga orang lain tersebut dengan sukarela bersedia melakukan kegiatan bersama dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, sedangkan gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang secara konsisten diperankan oleh pemimpin ketika memengaruhi orang lain.<sup>14</sup> Kepemimpinan memegang peranan penting dalam suatu organisasi, pemimpin yang merupakan motor penggerak utama dalam organisasi harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat agar orang yang dipimpin akan dengan sukarela melakukan apa yang diharapkan pemimpin,

dengan demikian tujuan organisasi bisa tercapai. Hasil penelitian ini tidak mendapatkan adanya hubungan bermakna antara kepemimpinan dan kinerja petugas gizi ( $p=0,188$ ). Penelitian oleh Rahayu<sup>25</sup> menunjukkan bahwa hasil perhitungan  $t$  hitung bernilai 0,046 lebih kecil dari nilai  $t$  tabel 1,652 dengan tingkat signifikansi  $t$  sebesar 0,963 dan nilai alpha 0,05. Nilai signifikan  $t <$  nilai alpha ( $0,963 < 0,05$ ) yang berarti variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak bermakna terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriyani<sup>19</sup> yang bertujuan untuk menjawab pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Taman Harapan Baru Bekasi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara bermakna terhadap kinerja karyawan. Demikian pula penelitian oleh Ali dan Agustian<sup>26</sup> di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan merupakan teknik-teknik untuk memengaruhi bawahan dalam melaksanakan tugas berdasarkan kewenangan dan kekuasaan untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen. Untuk dapat memengaruhi bawahan maka pemimpin harus mampu memadukan unsur-unsur kekuatan diri, wewenang yang dimiliki, ciri-ciri kepribadian, dan kemampuan social.<sup>14</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat dua variabel yang berhubungan dengan kinerja petugas gizi yaitu kompetensi ( $p=0,020$ ) dan motivasi ( $p=0,012$ ). Faktor yang paling dominan dengan kinerja petugas gizi pada setiap puskesmas di Kota Manado yaitu variabel motivasi. Semakin baik motivasi kerja petugas gizi maka akan diikuti oleh kinerja yang semakin meningkat, begitupun sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan Sinambela,<sup>13</sup> yang menyatakan bahwa banyak variabel yang memiliki hubungan bermakna dengan kinerja, tetapi motivasi kerja merupakan faktor penyumbang utama kinerja, sebab motivasi yang baik merupakan tolak ukur

petugas gizi untuk mendorong semangat dalam bekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Negara<sup>27</sup> mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit Dian Husada Mojokerto. Hasil penelitiannya mendapatkan bahwa motivasi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

### SIMPULAN

Terdapat hubungan antara kompetensi dan motivasi dengan kinerja petugas gizi, namun tidak terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja petugas gizi.

### DAFTAR PUSTAKA

1. Adi, Mukono. *Suveilans Epidemiologi, Bagian Proyek Pengembangan Kesehatan dan Gizi Masyarakat, Dikti (Proyek CHN-III Kompilasi Dikti)*. Jakarta: Depdiknas; 2000.
2. Munandar. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia Press; 2008.
3. Hasibuan M. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara; 2007.
4. Aziz MA. Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada petugas puskesmas Kecamatan Bala-pulang Kabupaten Tegal. *Multiplier*. 2016;1(1):99-106.
5. Purwanto. Analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan keberhasilan tenaga pelaksana gizi (TPG) dalam melaksanakan program gizi di puskesmas Kabupaten Tanah Datar [Tesis]. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada; 2008.
6. Hazwin, Sudargo T. Kinerja tenaga pelaksana gizi puskesmas hubungannya dengan efektivitas program makanan pendamping air susu ibu pada anak bawah dua tahun dengan gizi buruk di Kabupaten Karimun Kepulauan Riau. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*. 2008;11(3):112-21.
7. Hamali AY. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan*. Cetakan pertama. Yogyakarta; CAPS (Center for Academic Publishing Service); 2018. p. 273.
8. Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama; 2013.
9. Cahyono W, Rahmani. Faktor determinan kinerja petugas gizi dalam penanganan gizi buruk di puskesmas wilayah Kabupaten Lombok Timur. *PrimA*. 2016;2(1):69-75.
10. Surmadilah DS. Faktor-faktor yang berhubungan dengan hasil pelaksanaan surveilan gizi di puskesmas se-Kota Bandar Lampung. *Jurnal Kesehatan Metro Sai Waiwai*. 2014;VII(2):22-31.
11. Purwanti E, Ayubi D. Hubungan antara kepemimpinan kepala puskesmas, dan karakteristik petugas dengan kinerja petugas gizi puskesmas di Kabupaten Karawang tahun 2007. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Andalas*. 2008;2(2): 164-7.
12. Mangkunegara P. *Standarisasi Pengukuran Kinerja Tenaga Pelayanan Kesehatan*. Bandung: Refikaditama; 2012.
13. Sinambela LP. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Cetakan keempat. Jakarta: PT Bumi Aksara; 2019. p. 613.
14. Busro M. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed)*. Jakarta: Prenadamedia grup; 2018. p. 375.
15. Sutrisno HE. *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed)*. Jakarta: Prenadamedia grup; 2019. p. 244.
16. Rusmitasari H, Mudayana AA. Kepemimpinan dan motivasi kerja tenaga kesehatan di puskesmas Kota Yogyakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*. 2020;15(1):47-51.
17. Nurbaeti N, Hartika H. Motivasi kerja tenaga kesehatan di puskesmas Walenrang Kabupaten Luwu. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia (MKMI)*. 2016; 10(2) 65-70.
18. Hulwani TZ, Ketaren O, Sembiring E, Zulfendri, Manurung K. Hubungan kompensasi dan disiplin dengan kinerja perawat unit pelayanan khusus di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Langsa tahun 2017. *Prepotif*. 2022; 6(1):58-65.
19. Indriyani R, Wijayaningsih R, Soehardi. Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karya-

- wan Rumah Sakit Taman Harapan Baru Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*. 2021;3(1):228-37.
20. Burhannudin B, Zainul M, Harlie M. Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan: studi pada Rumah Sakit Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur*. 2019;8(2):191-206.
21. Ariko R, Sumarni T. Hubungan motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Ajibarang. *Jurnal Ilmu Kesehatan UMC*. 2021;10(1):12-9.
22. Tulasi M, Sinaga M, Kenjam Y. Faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kefamenanu Kabupaten Timor Tengah Utara. *Media Kesehatan Masyarakat*. 2021;3(1):90-8.
23. Sibarani E. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru. *JOM FISIP*. 2018;5(1):1-15.
24. Arini KF, Mukzam MD, Ruhana I. 2015. Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 2015; 22(1):1-9.
25. Rahayu S. Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Departemen Production di PT. Cladtek BI-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*. 2018;2(2):307-16.
26. Ali K, Agustian DW. Analisis pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro. *Derivatif*. 2018;12(2):7-15.
27. Negara NB. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto [Skripsi]. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang; 2021.