



Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Penanganan Pasien Covid di Puskesmas Cempaka Kota Parepare

The Influence of Ability and Work Motivation on Handling Covid Patients at the Cempaka Community Health Center, Parepare City

Muh. Rafly Anwar*¹, Haniarti², Ayu Dwi Putri Rusman³, Rahmat Zarkasyi R⁴,
Rahmi Amir⁵,

^{1,3,4,5}Kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Parepare, Indonesia

²Prodi Gizi, Universitas Muhammadiyah Parepare, Indonesia

e-mail: *raflytetsuya22@gmail.com

ABSTRACT

The Covid-19 outbreak is a global disease that has spread widely and affected many people, especially medical personnel who are at the forefront of treating Covid-19 patients and are very vulnerable to contracting the Covid-19 virus because they deal with patients directly. The aim of this research is to determine the influence of work ability and motivation on the treatment of Covid patients at the Cempaka Community Health Center, Parepare City. This research is a quantitative research. The data collection uses observation and questionnaires. There were 42 respondents. Analysis of the data using descriptive and inferential statistical data analysis. Use regression to see the influence between the independent variable (X) and the dependent variable (Y), either partially (separately) or simultaneously (together). The ability variable has a positive and significant influence on the ability of health workers at the Cempaka Community Health Center in Parepare City to handle Covid patients. Second, there is a positive influence on the handling of Covid patients at the Cempaka Health Center in Parepare City. The variable of work motivation partially has a positive and significant effect on the handling of Covid patients at the Cempaka Health Center, Parepare City. Third, the variables Ability and Work Motivation have a significant effect on the handling of Covid patients at the Cempaka Health Center, Parepare City. The results of hypothesis testing or simultaneous testing explain that the variables ability (X1) and Work Motivation (X2) have a significant effect on patient handling (Y), proven based on the results of the F-count value (57.815) > F-table (3.15) and the significance value that the sig value. (0.000) < 0.05 which means the hypothesis is accepted. The results of the coefficient of determination are 0.651, that the contribution of variables that occur in the Patient Handling variable (Y) is 65.1% determined by ability (X1) and work motivation (X2), the remaining 34.9% is influenced by other variables that are unknown and not researched in this assessment..

Keywords : work ability, work motivation, handling, and covid 19

PUBLISHED BY :

Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Parepare

Address :

Jl. Jend. Ahmad Yani Km. 6, Lembah Harapan
Kota Parepare, Sulawesi Selatan.

Email :

jurnalmakes@gmail.com

Phone :

+62 853 3520 4999

Article history :

Received 14 September 2023

Received in revised form 24 November 2023

Accepted 21 Januari 2024

Available online 24 Januari 2024

ABSTRAK

Wabah covid-19 merupakan penyakit global yang menyebar luas dan mempengaruhi banyak orang, khususnya tenaga medis yang merupakan garda terdepan dalam menangani pasien covid-19 dan sangat rentan tertular virus Covid-19 karena berhadapan dengan pasien secara langsung. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap penanganan pasien Covid di Puskesmas Cempaka Kota Parepare. Penelitian ini apenelitian kuantitatif. Pengumpulan datanya menggunakan observasi dan angket. Ada 42 responden. Analisis datanya menggunakan analisis data statistik deskriptif dan infrensial. Menggunkan regresi untuk melihat pengaruh antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y), baik secara parsial (tersendiri) maupun secara simultan (bersamaan). Variabel kemampuan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan tenaga kesehatan di Puskesmas Cempae Kota Parepare terhadap penanganan pasien covid. Kedua, adanya pengaruh positif terhadap penanganan pasien covid di Puskesmas Cempae Kota Parepare. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penanganan pasien covid di Puskesmas Cempae Kota Parepare. Ketiga, variabel Kemampuan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap penanganan pasien Covid di Puskesmas Cempae Kota Parepare. Hasil pengujian hipotesis atau uji simultan menjelaskan bahwa variabel kemampuan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap penanganan pasien (Y), dibuktikan berdasarkan hasil nilai F-hitung ($57,815$) > F-tabel (3,15) dan nilai signifikansi bahwa nilai sig. (0.000) < 0.05 yang artinya Hipotesis diterima. Hasil Koefisien determinasi sebesar 0,651 bahwa kontribusi variabel yang terjadi pada variabel Penangan Pasien (Y) sebesar 65,1% ditentukan oleh kemampuan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) selebihnya 34,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak diteliti dalam penilitain ini

Kata kunci : kemampuan kerja, motivasi kerja, dan penanganan, covid 19

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan merupakan faktor penting dalam meningkatkan derajat kesehatan dan kesejahteraan setiap insan di seluruh dunia. Setiap orang mempunyai hak dalam memperoleh pelayanan kesehatan dan pemerintah bertanggung jawab atas ketersediaan segala bentuk upaya kesehatan yang bermutu, aman, efisien, dan terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat (Pasal 19 UU No. 36 Tahun 2009). Salah satu upaya tersebut yaitu dengan peningkatan ketersediaan dan pemerataan fasilitas pelayanan kesehatan dasar seperti puskesmas di setiap daerah.(1)

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Tanpa manajemen sumber daya manusia yang handal , pengelolaan, penggunaan, dan pemanfaatan sumber-sumber lainnya menjadi tidak berdaya guna dan berhasil guna. Sumber daya manusia merupakan suatu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.(2)

Dalam rangka menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan, maka kinerja dari seluruh sumber daya manusia senantiasa dipacu untuk terus ditingkatkan (3). mutu pelayanan di puskesmas meliputi aspek jumlah dan kemampuan tenaga profesional, motivasi kerja, dana, sarana dan perlengkapan penunjang, manajemen rumah sakit yang perlu disempurnakan dan disesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.(2)

Pelayanan keperawatan juga menjadi salah satu aspek pelayanan Puskesmas Cempae Kota Parepare. Puskesmas ini merupakan salah satu Puskesmas yang ada di Kota Parepare yang diharapkan dapat memberikan mutu yang terbaik dan berorientasi pada kepuasan masyarakat. Jika masyarakat puas oleh tingginya kinerja perawat akan membentuk citra positif kepada masyarakat.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan penulis memperlihatkan bahwa perilaku kerja perawat yang dinilai kurang kondusif antara lain datang dan pulang sebelum waktunya, meninggalkan ruangan saat jam kerja, kurang inisiatif melakukan pendekatan kepada pasien dan melakukan pekerjaan sebagai suatu rutinitas. Ini semua merupakan permasalahan dari kinerja perawat.(4–6)

Permasalahan tersebut di atas dipengaruhi oleh beberapa faktor, dua di antaranya adalah kemampuan perawat dan motivasi kerja perawat. Pertama, kemampuan. Tujuan yang lebih lengkap dari motivasi adalah untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; meningkatkan produktivitas kerja karyawan; mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan; meningkatkan kepemimpinan karyawan; mengefektifkan pengadaan karyawan; menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan; meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya; dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat bahan baku.(7)

Penyebaran Virus Corona (COVID-19) (8–10) di seluruh dunia telah menyebabkan krisis kesehatan masyarakat yang luar biasa.(9) Kasus kematian akibat COVID-19 cukup besar dilaporkan dibandingkan dengan kasus karena SARS (Severe Acute Respiratory Syndrome) dan sindrom saluran pernafasan tengah, walaupun persentase kematian relative rendah yang disebabkan oleh COVID-19. (11) Sampai saat ini, belum ada pengobatan yang efektif untuk menyembuhkan COVID-19.(7,12–14)

Penularan virus corona yang sangat cepat dan penambahan jumlah kasus yang secara signifikan terus meningkat dari hari ke hari menyebabkan petugas medis sebagai garda depan mengalami banyak tekanan (9,15–17) akibat meningkatnya beban kerja, sehingga menimbulkan rasa khawatir mengenai kesehatan mereka bahkan merasa khawatir dapat menularkan virus tersebut ke orang lain terutama untuk keluarga mereka.(9,18–20) Hal ini menimbulkan adanya perasaan takut dan cemas dari para tenaga medis yang merawat pasien Covid-19.(14)

METODE

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dan tipe penelitian yang digunakan yaitu deskriptif karena judul penelitian ini menghubungkan antar variabel dan menguji hipotesis. Lokasi penelitian dilaksanakan di Puskesmas Cempae Kota Parepare dan data diperoleh pada tahun 2021/2022. Penelitian ini mengambil populasi semua Tenaga Kesehatan di Puskesmas Cempae Kota Parepare. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan Tenaga Kesehatan yang bertugas dalam penanganan pasien Covid di Puskesmas Cempae Kota Parepare. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah 42 responden.

Teknik pengumpulan datanya menggunakan observasi dan kuesioner (angket) dan instrument penelitiannya menggunakan skala motivasi petugas kesehatan dan penanganan pasien. Dan Analisis datanya menggunakan analisis data statistik deskriptif dan inferensial. Menggunakan regresi untuk

mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y), baik secara parsial (tersendiri) maupun secara simultan (bersamaan)..

HASIL

Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan Puskesmas Cempae Kota Parepare. Berikut ini adalah gambaran mengenai identitas responden dan mengambil sebanyak 42 responden yang terdiri dari jenis kelamin dan usia responden.

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	15	36%
Perempuan	27	64%
Jumlah	42	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa dari 42 responden, jumlah sampel terbanyak dalam penelitian ini adalah perempuan 27 sebanyak orang atau 64%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
20 - 30	10	24%
31 - 40	15	36%
41 - 50	17	40%
Jumlah	42	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2 di atas tentang usia respnde dapat diketahui bahwa dari 42 responden, jumlah sampel terbanyak adalah responden yang memiliki usia 41-50 tahun yaitu sebanyak 17 atau 40%.

Deskripsi Variabel

Deskripsi Variabel Kemampuan Kerja (X.1)

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Total Skor	Rata-rata
		5	4	3	2	1							
1	X.1	36	180	6	24	-	-	-	-	-	-	204	4,85
2	X.2	41	82	3	9	-	-	-	-	-	-	91	2,17
3	X.3	40	200	2	8	-	-	-	-	-	-	208	4,95
4	X.4	34	68	8	8	-	-	-	-	-	-	76	1,81
5	X.5	22	110	20	80	-	-	-	-	-	-	190	4,53
6	X.6	-	-	-	-	-	-	31	62	11	11	73	1,73
7	X.7	8	40	33	132	3	9	-	-	-	-	181	4,31
8	X.8	8	40	34	136	-	-	-	-	-	-	176	4,2

9	X.9	8	40	34	136	-	-	-	-	-	-	176	4,2
10	X.10	-	-	-	-	37	111	3	6	2	8	125	2,97
Jumlah		610		388		126		354		19		1500	35,72
Rata-rata Keseluruhan (Kemampuan Kerja)													3,572

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Variabel Motivasi Kerja (X.2)

Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SL		SR		KK		JR		TP		Total Skor	Rata-rata
		5	4	3	2	1							
1	X.1	-	-	-	-	-	-	40	80	17	17	97	48,5
2	X.2	-	-	-	-	-	-	20	40	3	3	43	21,5
3	X.3	-	-	-	-	-	-	40	80	2	2	82	41,0
4	X.4	-	-	-	-	-	-	34	68	8	8	76	38,0
5	X.5	20	100	30	120	-	-	-	-	-	-	220	110,0
6	X.6	31	155	11	44	5	15	-	-	-	-	214	71,3
7	X.7	8	40	33	132	-	-	-	-	-	-	172	86,0
8	X.8	8	40	34	136	-	-	-	-	-	-	176	88,0
9	X.9	25	125	34	136	-	-	-	-	-	-	261	130,5
10	X.10	20	100	15	60	-	-	-	-	-	-	160	80,0
Jumlah		560		628				268		30		1501	750,5
Rata-rata Keseluruhan (Motivasi Kerja)													75,05

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Variabel Penanganan Kinerja (X.3)

NO	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		Total skor	Rata-rata
		5	4	3	2	1							
1	Y1	12	60	30	120	-	-	-	-	-	-	180	4,29
2	Y2	22	110	20	80	-	-	-	-	-	-	190	4,53
3	Y3	4	20	38	152	-	-	-	-	-	-	172	4,09
4	Y4	8	40	34	136	-	-	-	-	-	-	176	4,19
5	Y5	4	20	38	152	-	-	-	-	-	-	172	4,09
6	Y6	23	115	19	76	-	-	-	-	-	-	191	4,55
7	Y7	28	140	14	56	-	-	-	-	-	-	196	4,67
8	Y8	24	120	18	72	-	-	-	-	-	-	192	4,57
9	Y9	24	120	18	72	-	-	-	-	-	-	192	4,57
10	Y10	22	110	20	80	-	-	-	-	-	-	190	4,53
Jumlah		855		996		-		-		-		1851	44,08
Rata-rata Keseluruhan (Kinerja)													4,40

1 | .897^a | .804 | .794 | .66049

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69.963	2	34.981	80.188	.000 ^b
	Residual	17.013	39	.436		
	Total	86.976	41			

a. Dependent Variable: Penanganan Pasien

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.157	.590		5.356	.000
	Kemampuan Kerja	.261	.027	.838	9.494	.000
	Motivasi Kerja	.012	.011	.093	3.054	.004

a. Dependent Variable: Penanganan Pasien

PEMBAHASAN

Variabel Kemampuan Kerja

Dari tabel deskripsi variabel kemampuan kerja di atas pada pernyataan X.1 (Pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan) responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 36, responden menjawab setuju (S) frekuensi 6, dengan total skor perolehan 204, yakni dengan rata-rata 4,85, pernyataan X.2 (Pendidikan terakhir saya sesuai dengan bidang pekerjaan) responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 41, responden menjawab setuju (S) frekuensi 3, dengan total skor perolehan 91, yakni dengan rata-rata 2,17, pernyataan X.3 (Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman) responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 40, responden menjawab setuju (S) frekuensi 2 dengan total skor perolehan 208, yakni dengan rata-rata 4,95.

Pernyataan X.4 (Pelatihan meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan) responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 34, responden menjawab setuju (S) frekuensi 8, dengan total skor perolehan 76, yakni dengan rata-rata 1,81. Pernyataan X.5 (Pelatihan memeberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai pekerjaan) responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 22, responden menjawab setuju (S) frekuensi 20, dengan total skor perolehan 190, yakni dengan rata-rata 4,53, pernyataan X.6 (Pelatihan tidak meningkatkan keterampilan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan) responden menjawab tidak setuju (TS) frekuensi 31, responden menjawab sangat tidak setuju (STS) frekuensi 11, dengan total skor perolehan 73, pernyataan X.7 (Saya selalu mampu menyelesaikan tugas tepat waktu) responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 8, responden menjawab setuju (S) frekuensi 33, responden menjawab cukup setuju (CS) frekuensi 3, dengan total skor perolehan 181, yakni dengan rata-rata 4,31 dengan kriteria penilaian “sangat baik”, pernyataan X.8 (Saya mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin) responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 8, responden menjawab setuju (S) frekuensi 36, dengan total skor perolehan 176 yakni dengan

rata-rata 4,20 dengan kriteria penilaian “sangat baik”, pernyataan X.9 (Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat) responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 8, responden menjawab setuju (S) frekuensi 34, dengan total skor perolehan 176 yakni dengan rata-rata 4,20 dengan kriteria penilaian “sangat baik”, pernyataan X.10 (Saya mengerjakan sesuatu tidak sesuai prosedur yang ada) responden menjawab kurang setuju (KS) frekuensi 37, responden menjawab tidak setuju (TS) frekuensi 3 dan responden menjawab sangat tidak setuju (TS) frekuensi 2 dengan total skor perolehan 125 yakni dengan rata-rata 2,97 dengan kriteria penilaian “ tidak baik”.

Adapun jumlah rata-rata responden pada Puskesmas Cempae Kota Parepare yaitu sebesar 35,72 dari 10 item pernyataan, jadi $35,72 : 10 = 3,57$, hal ini dapat disimpulkan bahwa keseluruhan tanggapan responden tentang kemampuan kerja masuk dalam kategori “baik”.

Variabel Motivasi Kerja (X.2)

Dari tabel deskripsi variabel motivasi kerja di atas pada pernyataan X.1 (apakah Anda merasa enggan untuk masuk kerja) responden menjawab Tidak Pernah (TP) frekuensi 17, responden menjawab Jarang (JR) frekuensi 40, dengan total skor perolehan 97, yakni dengan rata-rata 48,5, pernyataan X.2 (apakah Anda merasa pekerjaan sebagai petugas kesehatan itu sangat berat) responden menjawab Jarang (JR) frekuensi 20, responden menjawab Tidak Pernah (TP) frekuensi 3, dengan total skor perolehan 43, yakni dengan rata-rata 21,5, pernyataan X.3 (apakah Anda merasa jenuh dengan pekerjaan petugas kesehatan) responden menjawab Jarang (JR) frekuensi 40, responden menjawab Tidak Pernah (TP) frekuensi 2 dengan total skor perolehan 82, yakni dengan rata-rata 41,0.

Pernyataan X.4 (apakah Anda membantu pekerjaan rekan kerja) responden menjawab Jarang (JR) frekuensi 34, responden menjawab Tidak Pernah (TP) frekuensi 8, dengan total skor perolehan 76, yakni dengan rata-rata 38,0, pernyataan X.5 (apakah anda berkeyakinan bekerja dengan kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan baik) responden Selalu (SL) frekuensi 20, responden menjawab Sering (SR) frekuensi 30, dengan total skor perolehan 220, yakni dengan rata-rata 110,0 pernyataan X.6 (apakah Anda datang tepat waktu) responden menjawab Selalu (SL) frekuensi 31, responden menjawab sering (SR) frekuensi 11, dan responden yang menjawab kadang-kadang (KK) frekuensi 5 dengan total skor perolehan 214, yakni dengan rata-rata 71,3, pernyataan X.7 (apakah petugas kesehatan melakukan evaluasi terhadap pasien) responden menjawab selalu (SL) frekuensi 8, responden menjawab sering (SR) frekuensi 33, dengan total skor perolehan 172, yakni dengan rata-rata 86,0, pernyataan X.8 (apakah petugas kesehatan selalu bekerja akan kemampuan untuk melakukan tugas dengan baik) responden menjawab selalu (SL) frekuensi 8, responden menjawab sering (S) frekuensi 34, dengan total skor perolehan 176 yakni dengan rata-rata 88,0, pernyataan X.9 (apakah Anda selalu berusaha mencapai keunggulan dalam bekerja) responden menjawab selalu (SL) frekuensi 25, responden menjawab setuju (SR) frekuensi 34, dengan total skor perolehan 261 yakni dengan rata-rata 130,0, pernyataan X.10 (apakah petugas kesehatan melakukan pengkajian terhadap pasien) responden menjawab selalu (SL) frekuensi 20, responden menjawab sering (CS) frekuensi 15 dengan total skor perolehan 160 yakni dengan rata-rata 80,0. Adapun jumlah rata-rata responden pada Puskesmas Cempae Kota Parepare yaitu

sebesar 750,5 dari 10 item pernyataan, jadi $750,5 : 10 = 75,05$, hal ini dapat disimpulkan bahwa keseluruhan tanggapan responden tentang motivasi kerja masuk dalam kategori “baik”.

Variabel Penanganan Kinerja

Dari tabel deskripsi variabel penanganan di atas pada pernyataan Y.1 (Saya selalu berusaha berkerja sesuai dengan standar mutu yang telah di tetapkan.) responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 12, responden menjawab setuju (S) frekuensi 30, dengan total skor perolehan 180, yakni dengan rata-rata 4,29 dengan kriteria penilaian “baik”, pernyataan Y.2 (Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal) responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 22, responden menjawab setuju (S) frekuensi 20, dengan total skor perolehan 190, yakni dengan rata-rata 4,53, dengan kriteria penilaian “sangat baik”.

Pernyataan Y.3 (Saya selalu memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan instansi) responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 4, responden menjawab setuju (S) frekuensi 38 dengan total skor perolehan 172, yakni dengan rata-rata 4,09, dengan kriteria penilaian “sangat baik”, pernyataan Y.4 (Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat berkerja) responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 8, responden menjawab setuju (S) frekuensi 34, dengan total skor perolehan 176, yakni dengan rata-rata 4,19 dengan kriteria penilaian “sangat baik”, pernyataan Y.5 (Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif menunggu perintah dari atasan) responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 4, responden menjawab setuju (S) frekuensi 38, dengan total skor perolehan 172, yakni dengan rata-rata 4,53 dengan kriteria penilaian “sangat baik”,

Pernyataan Y.6 (saya memiliki jiwa kepemimpinan yang baik) responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 23, responden menjawab setuju (S) frekuensi 19, dengan total skor perolehan 191, yakni dengan rata-rata 4,55 dengan kriteria penilaian “sangat tidak setuju”, pernyataan Y.7 (Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya) responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 28, responden menjawab setuju (S) frekuensi 24, dengan total skor perolehan 196, yakni dengan rata-rata 4,67 dengan kriteria penilaian “sangat baik”.

Pernyataan Y.8 (Keterlambatan mempengaruhi kualitas kerja saya) responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 24, responden menjawab setuju (S) frekuensi 18, dengan total skor perolehan 192 yakni dengan rata-rata 4,57 dengan kriteria penilaian “sangat baik”, pernyataan Y.9 (Kemampuan karyawan melakukan komunikasi dengan rekan kerja) responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 24, responden menjawab setuju (S) frekuensi 18, dengan total skor perolehan 192 yakni dengan rata-rata 4,57 dengan kriteria penilaian “sangat baik”, pernyataan Y.10 (Setiap karyawan melakukan kerjasama dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan) responden menjawab sangat setuju (S) frekuensi 22, responden menjawab setuju (S) frekuensi 20, dengan total skor perolehan 190 yakni dengan rata-rata 4,53 dengan kriteria penilaian “sangat baik”.

Adapun jumlah rata-rata responden di Puskesmas Cempae Kota Parepare yaitu sebesar 44,08 dari 10 item pernyataan, jadi $44,08 : 10 = 4,40$, hal ini dapat disimpulkan bahwa keseluruhan tanggapan responden masuk dalam kategori “sangat baik”.

Pengaruh Kemampuan terhadap Penanganan Pasien Covid di Puskesmas Cempae Kota Parepare

Berdasarkan hasil regresi diketahui bahwa variabel kemampuan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap penanganan pasien covid di Puskesmas Cempae Kota Parepare. Dengan demikian, apabila kemampuan meningkat maka penanganan pasien juga akan meningkat. Dan sebaliknya apabila kemampuan menurun maka penanganan pasien juga akan menurun.

Melalui pengujian hipotesis tersebut maka penelitian ini telah berhasil menjelaskan keberartian pengaruh kemampuan terhadap penanganan covid-19 di Puskesmas Cempae Kota Parepare. Selain itu, penelitian ini menguatkan hasil penelitian yang juga menghasilkan kesimpulan adanya pengaruh kemampuan terhadap kinerja.(21)

Seorang karyawan atau tenaga medis dituntut untuk meningkatkan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu melayani pasien dengan maksimal. Untuk mewujudkan kinerja dan penanganan terhadap pasien yang berkualitas diperlukan adanya peningkatan sumber daya manusia yang dapat dilakukan melalui pelatihan dan pendidikan sehingga diharapkan kinerja perawat atau tenaga medis dapat meningkat.

Menurut Spencer dalam Nursangadah hubungan antara kemampuan pegawai dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan pegawai apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kemampuan yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang artinya jika mempunyai kemampuan yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Penanganan Pasien Covid di Puskesmas Cempae Kota Parepare

Berdasarkan hasil regresi diketahui bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap penanganan pasien covid-19 di Puskesmas Cempae Kota Parepare. Ini berarti motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penanganan pasien covid-19 di Puskesmas Cempae Kota Parepare. Nilai positif pada koefisien regresi sesuai dengan teori yang menyebutkan adanya hubungan atau pengaruh positif motivasi terhadap penanganan pasien. Dengan demikian, apabila motivasi meningkat maka penanganan pasien juga akan meningkat. Dan sebaliknya, apabila motivasi kerja menurun maka penanganan pasien juga akan menurun.

Berdasarkan tanggapan responden tentang motivasi kerja pada kategori yang baik. Ini berarti perawat memiliki motivasi yang baik dalam bekerja sehingga berdampak pada peningkatan penanganan pasien covid-19. Hal ini didukung dengan adanya pemberian penghargaan dari pimpinan yang membuat perawat atau tenaga medis bersemangat dalam bekerja dengan perolehan poin tertinggi. Selain itu, hubungan kerja dengan pimpinan baik serta rekan kerja baik sehingga perawat atau tenaga kesehatan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Motivasi yang tinggi juga didukung dengan perasaan senang bila sarana dan prasarana dalam bekerja terpenuhi (peralatan yang lengkap, teknologi terbaru, ruang kerja yang sesuai). Aspek lainnya yang menimbulkan motivasi kerja yang tinggi adalah keamanan yang diberikan dalam bekerja membuat perawat bekerja lebih giat meskipun mendapatkan penilaian paling rendah.

Beberapa pendapat menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan penanganan pasien. Faktor-faktor penting yang mempengaruhi penanganan salah satunya adalah motivasi. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami anggotanya berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Kinerja mempengaruhi motivasi pegawai untuk bekerja, jika kinerja pegawai baik, maka ia akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Secara umum, cara untuk memotivasi pegawai adalah dengan memberikan insentif, imbalan, kesempatan untuk pembelajaran dan pertumbuhan serta jenjang karir yang cukup menjanjikan bagi kehidupan di masa yang akan datang. Motivasi kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu ditingkatkan agar dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Hal ini didukung pula dengan hasil penelitian Makmur dkk (2015), bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Sibarani juga membuktikan bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Petugas Kesehatan terhadap Penangan Pasien Covid di Puskesmas Cempae Kota Parepare

Dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan, instansi memiliki target dalam pencapaian hasil suatu pekerjaan, semakin baik pencapaian yang dihasilkan maka kinerja seseorang semakin baik. Pencapaian hasil kerja seseorang dari suatu tugas yang diberikan oleh instansi akan sangat berpengaruh demi keberlangsungan dan kelancaran kerja pada suatu organisasi. Menurut Sedarmayanti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :”1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi”.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kemampuan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap penanganan pasien Covid di Puskesmas Cempae Kota Parepare (Suvei Puskesmas Cempae Kota Parepare). Hasil pengujian hipotesis atau uji simultan menjelaskan bahwa variabel kemampuan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap penanganan pasien (Y), dibuktikan berdasarkan hasil nilai F-hitung (57,815) > F-tabel (3,15) dan nilai signifikansi bahwa nilai sig. (0.000) < 0.05 yang artinya Hipotesis diterima, maka variabel kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil Koefisien determinasi (R Square) yang dihasilkan sebesar 0,651 yang memberikan pengertian bahwa kontribusi variabel yang terjadi pada variabel Penangan Pasien (Y) sebesar 65,1% ditentukan oleh kemampuan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) selebihnya 34,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak diteliti dalam penilitain ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian data yang deskripsikan di atas maka dapat disimpulkan bahwa, kemampuan kerja dan motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap penangan pasien Covid di Puskesmas Cempae Kota Parepare. Hasil pengujian hipotesis atau uji simultan menjelaskan bahwa variabel kemampuan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap penangan pasien (Y), dibuktikan berdasarkan hasil nilai F-hitung ($57,815 > F\text{-tabel } (3,15)$) dan nilai signifikansi bahwa nilai sig. ($0.000 < 0.05$) yang artinya Hipotesis diterima, maka variabel kualitas kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dalam peningkatan motivasi kerja harus dilakukan bukan hanya oleh atasan, rekan kerja, tetapi yang lebih penting memotivasi dari diri perawat itu sendiri. Perawat pelaksana sebaiknya lebih bertanggung jawab penuh atas segala tindakan keperawatan yang diberikan kepada pasien, perawat mampu berprestasi dalam bekerja demi kesejahteraan perawat dan juga pasien khususnya di masa pandemi Covid-19.

UCAPAN TERIMA KASIH (Jika Diperlukan)

Ucapan terima kasih penulis ucapkan kepada orang tua yang telah banyak memberikan dukungan dan nasihatnya untuk memotivasi penulis menyelesaikan tulisan ini, selanjutnya terima kasih diucapkan kepada para pembimbing penulis yang telah memberikan masukan dalam penyempurnaan tulisan ini. Selain itu, terima kasih juga kami haturkan kepada pihak puskesmas Cempae Kota Parepare yang telah memberikan datanya sehingga penulis dapat meyelesaikan penelitian ini serta kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian tulisan ini.

DAFTAR PUSTAKA

1. sdgs.bappenas.go.id. SDGs BAPPENAS. 2022. 2022.
2. Stephen P. Robins. Perilaku Organisasi. Organizational Behavior. Jakarta: PT. Prehalindo; 2019. 34 p.
3. P. Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Press; 2020. 23 p.
4. Morens DM, Daszak P, Markel H, Taubenberger JK. Pandemic covid-19 joins history's pandemic legion. MBio. 2020;11(3).
5. Sarkodie SA, Owusu PA. Impact of COVID-19 pandemic on waste management. Environ Dev Sustain. 2021;23(5).
6. Takyi PO, Dramani JB, Akosah NK, Aawaar G. Economic activities' response to the COVID-19

- pandemic in developing countries. *Sci African*. 2023;20.
7. Hamrani. Peran Tenaga Kesehatan Dalam Penanganan Pandemi Covid-19. Vol. 27, *Dinamika*. 2021.
 8. Adedoyin OB, Soykan E. Covid-19 pandemic and online learning: the challenges and opportunities. Vol. 31, *Interactive Learning Environments*. 2023.
 9. Hanggoro AY, Suwarni L, Selviana S, Mawardi M. Dampak Psikologis Pandemi Covid-19 pada Tenaga Kesehatan: A Studi Cross-Sectional di Kota Pontianak. *J Kesehat Masy Indones*. 2020;15(2).
 10. O'Neill KM, Dodington J, Gawel M, Borrup K, Shapiro DS, Gates J, et al. The effect of the COVID-19 pandemic on community violence in Connecticut. *Am J Surg*. 2023;225(4).
 11. E. Mahase. Coronavirus: covid-19 has killed more people than SARS and MERS combined, despite lower case fatality rate. *BMJ: BMJ*.; 2020. 25 p.
 12. Belitski M, Guenther C, Kritikos AS, Thurik R. Economic effects of the COVID-19 pandemic on entrepreneurship and small businesses. *Small Bus Econ*. 2022;58(2).
 13. Astuti JT, Suyanto S. Implikasi Manajemen Keperawatan Dalam Penanganan Pasien Corona Virus Disease 19 (Covid-19): Literatur Review. *Medica Hosp J Clin Med*. 2020;7(1A).
 14. Astin A, Paembonan A. Faktor yang Berhubungan dengan Tingkat Kecemasan Perawat dalam Penanganan Pasien Covid-19 di Rumah Sakit Siloam Makassar. *J Keperawatan Florence Nightingale*. 2021;4(1).
 15. Mascie Taylor N, Moji K. *Pandemics*. Vol. 4, *Journal for Peace and Nuclear Disarmament*. 2021.
 16. Wahyu Jati Friandani AMK. Peran Perawat Di Masa Pandemi Covid-19. Maret. 2021;
 17. Savulescu J, Persson I, Wilkinson D. Utilitarianism and the pandemic. *Bioethics*. 2020;34(6).
 18. He K, Mack WJ, Neely M, Lewis L, Anand V. Parental Perspectives on Immunizations: Impact of the COVID-19 Pandemic on Childhood Vaccine Hesitancy. *J Community Health*. 2022;47(1).
 19. Siti Rahma Harahap. Proses Interaksi Sosial Di Tengah Pandemi Virus Covid 19. *Al-Hikmah Media Dakwah, Komunikasi, Sos dan Kebud*. 2020;11(1):45–53.
 20. Zhang H. The Influence of the Ongoing COVID-19 Pandemic on Family Violence in China. *J Fam Violence*. 2022;37(5).
 21. Wibowo. *Manajemn Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press; 2020. 23 p.