

Article

## PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PETUGAS KESEHATAN DALAM PENANGGULANGAN KANKER PAYUDARA TAHAP DETEKSI DINI

Rosita<sup>1</sup>, I Made Christian Binekada<sup>2\*</sup>, Adius Kusnan<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Departemen Manajemen Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Haluoleo, Kendari, Indonesia

<sup>2</sup>Departemen Kedokteran, Fakultas Kedokteran, Universitas Haluoleo, Kendari, Indonesia

<sup>3</sup>Departemen Keperawatan, Fakultas Kedokteran, Universitas Haluoleo, Kendari, Indonesia

### SUBMISSION TRACK

Received: August 28, 2021

Final Revision: Sept 03, 2021

Available Online: Sept 10, 2021

### KEYWORDS

Performance, Officer, Breast Cancer, Early Detection

### CORRESPONDENCE

Phone: +62 812-3926-447

E-mail: [binekada65@gmail.com](mailto:binekada65@gmail.com)

### A B S T R A C T

Cancer, one of the diseases included in the group of non-communicable diseases (NCD) is the biggest cause of death in the world, the death rate due to NCD is higher than the total number of deaths due to other causes. The purpose of the study was to analyze the effect of work motivation, work discipline, and leadership style on the performance of health workers in the early detection stage of breast cancer. This type of research is descriptive observational using a cross sectional design. This study involved 45 health workers in 15 health centers throughout Kendari City. Data analysis using chi square test and logistic regression using SPSS software version 16.0, where the test results with p-value <0.05 are considered significant. The results showed that the performance of health workers in the management of breast cancer in the early detection stage was related to work motivation (0.025), leadership style (0.003), while the work discipline variable was not related (0.227). The results of multivariate analysis showed that the most related p-value was leadership style with p=0.003. From this research it can be concluded that leadership style is very dominant related to the performance of health workers.

## I. INTRODUCTION

Kanker salah satu penyakit yang termasuk dalam kelompok penyakit tidak menular (Non-communicable diseases atau NCD) ini merupakan penyebab kematian terbesar di dunia, angka kematian akibat NCD lebih tinggi dibandingkan dengan jumlah seluruh kematian karena penyebab

lainnya. Berbeda dengan pendapat secara umum, 80% kematian akibat NCD justru terdapat di negara-negara dengan berpendapatan rendah-menengah Menurut WHO (2015), kanker adalah salah satu penyebab kesakitan dan kematian yang paling umum, dengan perkiraan 14 juta kasus baru dan 8 juta kematian pada tahun 2012. Setiap tahun,

12 juta orang di dunia menderita kanker dan 7,6 juta diantaranya meninggal dunia. Diperkirakan pada 2030 kejadian tersebut dapat mencapai hingga 26 juta orang dan 17 juta di antaranya meninggal akibat kanker (Kemenkes RI, 2021a).

Data Global Cancer Observatory tahun 2018 menunjukkan angka kejadian penyakit kanker di Indonesia (136,2/100.000 penduduk) berada pada urutan 8 di Asia Tenggara, sedangkan di Asia urutan ke 23. Angka kejadian untuk perempuan yang tertinggi adalah kanker payudara yaitu sebesar 42,1 per 100.000 penduduk dengan rata-rata kematian 17 per 100.000 (Kemenkes RI, 2018).

Menurut Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) tahun 2018, prevalensi tumor/kanker menunjukkan adanya peningkatan dari 1,4 per 1.000 penduduk di tahun 2003 menjadi 1,79 per 1.000 penduduk pada tahun 2018. Prevalensi kanker tertinggi adalah di Provinsi DI Yogyakarta sebanyak 4,86 per 1.000 penduduk, di ikuti Sumatera Barat 2,47 per 1.000 penduduk dan Gorontalo 2,44 per 1.000 penduduk (Kemenkes RI, 2018).

Jumlah kasus kanker payudara di Provinsi Sulawesi Tenggara pada tahun 2015 mencapai 509 kasus dan menempati urutan ke-17 prevalensi kanker di Indonesia. Ditahun 2017 Provinsi Sulawesi Tenggara menjadi urutan ke-2 untuk wilayah Indonesia Timur dengan 253 Kasus. Kemudian ditahun 2019 menjadi 128 Kasus (Kementerian Kesehatan RI, 2019).

Gerakan Pencegahan dan Deteksi Dini Kanker pada Perempuan Indonesia ini dilaksanakan selama 5 tahun di seluruh Indonesia, dimana pencaangan dilakukan oleh Ibu Negara pada tanggal 21 April 2015 di Puskesmas Nanggulan, Kabupaten Kulonprogo, Provinsi di Yogyakarta dengan teleconference 10 provinsi lainnya Sumatera Utara, Sumatera Selatan, Lampung, Banten, DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, Sulawesi Selatan dan Nusa Tenggara Timur. Rangkaian kegiatan meliputi kegiatan promotif, preventif, deteksi dini, dan tindak lanjut, diharapkan kesadaran dan kepedulian masyarakat terutama dalam mengendalikan faktor

risiko kanker dan deteksi dini kanker sehingga diharapkan angka kesakitan, kematian, akibat penyakit kanker dapat ditekan (Kemenkes RI, 2021b).

Diprovinsi Sulawesi Tenggara presentase cakupan pemeriksaan deteksi dini kanker leher rahim dan payudara pada wanita usia 30-50 tahun pada tahun 2018 sebesar 1,34% dan merupakan provinsi terendah ke-2 setelah Papua. (Infodatin Kemenkes, 2019) Sementara tahun 2020 hal ini tidak mengalami perbaikan tetapi semakin menurun dengan realisasi indikator Jumlah Kabupaten/kota Melaksanakan Deteksi Dini Kanker adalah sebesar 0 Kab/Kota dari target 8 Kab/Kota dengan capaian kinerja sebesar 0% (Dinkes Propinsi Sultra, 2019)

Di Kota Kendari pada tahun 2019 hanya sebesar 1.22% dari total keseluruhan 15 Puskesmas. Cakupan pemeriksaan tertinggi terdapat diwilayah kerja Puskesmas Wuawua sebesar 66.67% , diikuti oleh Puskesmas Mekar sebesar 13.35%, dan Puskesmas Kemaraya sebesar 0.27%. Sebagian puskesmas tidak melakukan pemeriksaan kanker leher rahim dan payudara diwilayah kerjanya (Dinas Kesehatan Kota Kendari, 2019).

Deteksi dini kanker leher rahim dan kanker payudara dilakukan pada kelompok sasaran perempuan 20 tahun ke atas, namun prioritas program deteksi dini di Indonesia pada perempuan usia 30-50 tahun dengan target 50 % perempuan sampai tahun 2019. Dapat kita lihat bahwa Kota Kendari sendiri belum mencapai target yang telah ditentukan (Kemenkes RI, 2021b).

Salah satu faktor yang sangat mendukung dan berpengaruh baik dalam proses keberlangsungan maupun kesuksesan penanggulangan kanker payudara ini adalah faktor SDM dalam hal ini petugas kesehatan. Dengan kapasitas SDM yang baik dan mumpuni akan menghasilkan kinerja yang baik, sehingga diharapkan mampu untuk mencapai tujuan dari penanggulangan kanker payudara itu sendiri. Dalam perjalanannya kegiatan yang bersifat promosi, informasi, edukasi, sosialisasi dan advokasi, maupun kuratif, rehabilitatif dan paliatif akan sangat membutuhkan SDM yang baik dan

mumpuni, sebab SDM merupakan satu-satunya sumber yang mampu berkomunikasi secara aktif dengan masyarakat (Kemenkes RI, 2021b).

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal organisasi. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak terlepas dari dua hal, yaitu motivasi yaitu suatu sifat membangkitkan semangat. Disiplin kerja yaitu sikap taat dan tertib terhadap aturan yang telah ditetapkan dalam melaksanakan tugas. (Pratiwi, 2018)

Kinerja petugas kesehatan akan sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja. Dengan adanya motivasi, diharapkan petugas akan merasa mempunyai dorongan khusus untuk menyelesaikan suatu pekerjaan menuju tercapainya efektivitas organisasi. (Soeprihanto, 2000) Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang ditanamkan organisasi atau perusahaan kepada karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik (Pratiwi & Nugrohoseno, 2018). Pada observasi awal peneliti berkaitan dengan disiplin kerja di puskesmas banyak petugas kesehatan yang datang tidak tepat waktu karena beberapa puskesmas jarang melakukan apel pagi. Kurangnya supervisi internal oleh pemimpin sehingga banyak petugas kesehatan kurang memperhatikan hal tersebut.

Pada observasi awal berkaitan dengan gaya kepemimpinan, di puskesmas sendiri program penanggulangan kanker payudara bukan merupakan program prioritas, sehingga ada beberapa petugas kesehatan yang bahkan tidak mengetahui adanya program ini. Hal ini tidak didukung dengan antusias pemimpin

dalam yaitu kepala puskesmas dalam menyeimbangkan kegiatan yang akan dilakukan oleh petugas kesehatan untuk tercapainya segala macam tujuan program yang sudah ditentukan. Belum lagi seperti yang kita ketahui dalam hal anggaran program ini bukan merupakan program yang didanai dengan cukup besar sehingga meskipun tidak ada kendala dalam masalah pemberian tetapi mungkin jumlah yang diterima tidak sebesar dengan reward dari program lain sehingga terkadang program ini tidak begitu diperhitungkan.

## II. METHODS

Jenis penelitian ini adalah deskriptif observasional menggunakan desain cross sectional. Penelitian ini melibatkan 45 petugas kesehatan di 15 Puskesmas se Kota Kendari yang dilaksanakan selaman 2 bulan pada bulan Juli 2020. Variable dependen dalam penelitian ini adalah kinerja petugas kesehatan dalam mendeteksi kanker payudara secara dini, sedangkan variable independennya adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang telah melalui uji angket pada 10 petugas kesehatan. Sebelum penelitian dilaksanakan, terlebih dahulu peneliti meminta persetujuan responden dengan menandatangani surat persetujuan menjadi responden. Analisis data menggunakan uji chi square dan logistik regresi menggunakan software SPSS versi 16.0, dimana hasil test dengan nilai p-value <0.05 dianggap signifikan

## III. RESULT

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan di Lokasi Penelitian**

Karakteristik	Frekuensi (n)	Persentasi (%)
<b>Kelompok Usia (tahun)</b>		
20-30	8	17.8
31-40	13	28.9
41-50	20	44.4
>50	4	8.9
<b>Tingkat</b>		

<b>pendidikan</b>		
Diploma III	15	33.3
Diploma IV	5	11.1
Sarjana	25	55.6
<b>Masa kerja</b>		
≤ 5 tahun	10	22.2
> 5 tahun	35	77.8

Pada tabel 1, didapatkan hasil bahwa karakteristik responden berdasarkan kelompok usia yang paling banyak adalah kelompok usia 41-50 tahun dengan frekuensi 20 responden (44.4%), kemudian diikuti dengan kelompok usia 31-40 tahun dengan frekuensi 13 responden (28.9%). Jenjang pendidikan yang paling banyak adalah Sarjana sebanyak 25 responden (55.6%). Kemudian Diploma III sebanyak 15 responden (33.3%). Dan yang paling sedikit adalah Diploma IV sebanyak 5 responden (11.1%). Masa kerja lebih dari 5 tahun yakni sebanyak 35 responden (77.8%) dan 10 responden memiliki masa kerja kurang dari/atau 5 tahun (22.2%).

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Kategori Motivasi Kerja Petugas Kesehatan Dalam Penanggulangan Kanker Payudara Tahap Deteksi Dini**

Karakteristik	Frekuensi (n)	Persentasi (%)
<b>Motivasi kerja</b>		
Tinggi	31	68.9
Cukup	14	31.1
Kurang	0	0
<b>Disiplin kerja</b>		
Tinggi	32	71.1
Cukup	13	28.9
Rendah	0	0
<b>Gaya kepemimpinan</b>		
Baik	29	64.4
Cukup	16	35.6

Kurang	0	0
<b>Kinerja petugas kesehatan</b>		
Baik	27	60.0
Cukup	18	40.0
Kurang	0	0

Pada table 1, menunjukkan bahwa kategori motivasi kerja petugas kesehatan dalam melaksanakan penanggulangan kanker payudara, hasil penelitian menunjukkan, sebagian responden memiliki motivasi dengan kategori baik yakni sebanyak 31 responden (68.9%) dan 14 responden dikategorikan memiliki motivasi cukup (31.1%). Disiplin kerja petugas kesehatan dalam melaksanakan penanggulangan kanker payudara, hasil penelitian menunjukkan, sebagian responden memiliki disiplin kerja baik yakni sebanyak 32 responden (71.1%), 13 responden dikategorikan memiliki disiplin cukup, (28.9%). Gaya kepemimpinan, hasil penelitian menunjukkan, sebagian responden memiliki menyatakan gaya kepemimpinan yang baik yakni sebanyak 29 responden (64.4%), 16 responden menyatakan gaya kepemimpinan cukup, (35.6%) dan tidak ada responden yang menyatakan kepemimpinan dengan kategori kurang.

Kinerja petugas kesehatan dalam melaksanakan penanggulangan kanker payudara, hasil penelitian menunjukkan, sebagian responden memiliki kinerja baik yakni sebanyak 27 responden (60.0%) dan 18 responden dikategorikan memiliki kinerja cukup, (40.0%) dan tidak ada yang memiliki kategori kinerja kurang.

**Tabel 3. Pengaruh Antara Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Petugas Kesehatan Dalam Penanggulangan Kanker Payudara Tahap Deteksi Dini di Kota Kendari**

Variable Independen	Kinerja Petugas Kesehatan		X <sup>2</sup> hitung	p-value		
	Baik	Cukup				
<b>Motivasi kerja</b>	22	71.0	9	29.0	4.994	0.025
Tinggi	5	35.7	9	64.3		
Cukup	27	60.0	18	40.0	1.460	0.227
<b>Disiplin Kerja</b>						
Tinggi	21	65.6	11	34.4		
Cukup	6	46.2	7	53.8		
<b>Gaya Kepemimpinan</b>						
Baik	22	75.9	7	24.1		
Cukup	5	31.3	11	68.2		

Tabel 3 menunjukkan bahwa petugas kesehatan dengan motivasi tinggi sebagian besar memiliki kinerja yang baik. Dari 31 responden dengan kategori motivasi tinggi, 22 responden (71.0%) diantaranya memiliki kinerja baik dan 9 responden memiliki kategori kinerja cukup (29.0%). Namun, petugas kesehatan dengan kategori motivasi cukup pula sebagian besar memiliki kinerja cukup. Dari 14 responden dengan kategori cukup, 5 memiliki kinerja baik (35.7%) dan 9 memiliki (64.3%) memiliki kinerja cukup. Hasil uji chi-square menunjukkan nilai t hitung 4.994 atau lebih besar dari nilai t tabel dengan alfa 5% (3.841) dan *p value* menunjukkan nilai  $0.025 < 0.05$  sehingga hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan antara motivasi dengan kinerja petugas dalam penanggulangan kanker payudara di Kota Kendari tahun 2021.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa petugas kesehatan dengan disiplin kerja tinggi sebagian besar memiliki kinerja yang baik. Dari 33 responden dengan kategori disiplin kerja tinggi, 21 responden (65.6%) diantaranya memiliki kinerja baik dan 11 responden memiliki kategori disiplin kerja cukup (34.4%). Sedangkan petugas kesehatan dengan disiplin kerja rendah berjumlah 13 responden, 6 responden memiliki kinerja baik (46.2%) dan 7 responden memiliki kinerja cukup (53.8%). Hasil uji chi-square menunjukkan t hitung 1.460 atau lebih kecil dari nilai t tabel dengan alfa 5% (3.841) dan *p value* menunjukkan nilai  $0.227 > 0.05$  sehingga hasil penelitian ini

menunjukkan tidak ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja petugas dalam penanggulangan kanker payudara di Kota Kendari tahun 2021.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa petugas kesehatan yang menyatakan dukungan gaya kepemimpinan baik sebagian besar memiliki kinerja yang baik. Dari 29 responden yang menyatakan gaya kepemimpinan baik, 22 responden (75.9%) diantaranya memiliki kinerja baik dan 7 responden menyatakan gaya kepemimpinan cukup (24.1%). Sedangkan, petugas kesehatan dengan kategori cukup, sebagian besar memiliki kinerja cukup pula. Dari 16 responden yang menyatakan kepemimpinan cukup, 5 responden memiliki kinerja baik (31.3%) dan 11 responden memiliki kinerja cukup (68.2%). Hasil uji chi-square menunjukkan t hitung 8.551 atau lebih besar dari nilai t tabel dengan alfa 5% (3.841) dan *p value* menunjukkan nilai  $0.003 < 0.05$  sehingga hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja petugas dalam penanggulangan kanker payudara di Kota Kendari tahun 2021.

**Tabel 4. Adjusted OR (AOR) Pengaruh Antara Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Petugas Kesehatan Dalam Penanggulangan Kanker Payudara Tahap Deteksi Dini Di Kota Kendari**

Variabel	B	COR (95% CI)	P value
<b>Motivasi kerja</b>			
Tinggi	-2.401	0.091 (0.01:0.58)	0.011
Cukup		Referensi	
<b>Disiplin kerja</b>			
Tinggi	-0.117	0.889 (0.18:4.40)	0.889
Cukup		Referensi	
<b>Gaya Kepemimpinan</b>			
Baik	-2.727	0.065 (0.01:0.41)	0.003
Cukup		Referensi	

Dalam analisis multivariat, semua variabel bebas dimasukkan secara simultan untuk melihat keterikatan antar sesama variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil uji bivariat, variabel disiplin kerja tidak menunjukkan p value yang signifikan. Hal ini disebabkan karena berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dan kemungkinan berhubungan dengan variabel motivasi kerja sehingga semua variabel dimasukkan kedalam model.

Berdasarkan hasil analisis dengan *multiple logistic regression* diketahui bahwa variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan merupakan variabel yang tetap signifikan setelah semua variabel dimasukkan kedalam model dengan nilai AOR 0.091 (95%CI 0.01:0.58) untuk variabel motivasi kerja dan nilai AOR 0.065 (0.01:0.41) untuk variabel gaya kepemimpinan. Sedangkan variabel disiplin kerja tetap menunjukkan hasil yang tidak signifikan.

#### IV. DISCUSSION

##### 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kesehatan Dalam Penanggulangan Kanker Payudara Tahap Deteksi Dini di Kota Kendari

Motivasi kerja adalah faktor-faktor yang mendorong dan memengaruhi pegawai untuk membangkitkan semangat dalam bekerja serta menciptakan perilaku bekerja yang lebih baik dalam mencapai target dalam pekerjaannya (Wijayanti, 2017).

Hasil penelitian ini menunjukkan kesesuaian dengan hipotesis yang diajukan sebelumnya. Hal ini sejalan dengan penelitian (Zainaro et al., 2017) yang menyatakan bahwa kinerja perawat di instalasi rawat inap berhubungan dengan motivasi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.

Hasil uji chi-square menunjukkan nilai t hitung 4.994 atau lebih besar dari nilai t tabel dengan alfa 5% (3.841) dan *p-value* menunjukkan nilai  $0.025 < 0.05$  sehingga hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan antara motivasi dengan kinerja petugas dalam penanggulangan kanker payudara di Kota Kendari.

Menurut peneliti, motivasi atau dorongan dalam melakukan sesuatu pekerjaan, sangat besar pengaruhnya terhadap moral kerja dan hasil kerja. Seorang petugas kesehatan bersedia melakukan pekerjaan bila motivasi yang mendorongnya cukup kuat. Demikian juga sebaliknya, seorang petugas kesehatan yang tidak didorong oleh motivasi yang kuat akan tidak bergairah dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini tercermin dari hasil kuesioner mengenai responden dengan kategori motivasi yang tinggi memiliki kinerja yang baik.

Menurut peneliti hal tersebut berkaitan dengan petugas kesehatan yang tidak hanya menyelesaikan tugas dalam bentuk pertanggungjawaban kegiatan saja, tetapi petugas kesehatan harus memiliki kemampuan untuk bersosialisasi dengan masyarakat agar masyarakat juga mampu berpartisipasi aktif dalam program pemeriksaan kanker payudara. Upaya pengendalian yang bisa

dilakukan untuk kegiatan penanggulangan kanker payudara tahap deteksi dini bisa dibangun dengan komitmen bersama dari seluruh elemen masyarakat yang peduli terhadap program deteksi dini kanker payudara melalui Posbindu (pos pembinaan terpadu) PTM (penyakit tidak menular).

Motivasi dalam hal ini merupakan satu faktor yang mempunyai hubungan yang saling berkaitan dalam mencapai peningkatan kualitas kinerja petugas kesehatan yang baik dan benar sebagai cerminan atau indikator kinerja petugas kesehatan. Menurut peneliti dalam kaitannya dengan program penanggulangan kanker motivasi berkaitan erat dengan dorongan yang kuat untuk melakukan setiap pekerjaan dengan hasil yang optimal. Motivasi diberikan untuk menciptakan kinerja petugas kesehatan agar menjadi lebih baik. Seperti menjalin hubungan komunikasi yang baik di lingkup kerja puskesmas, saling menghargai dan menciptakan suasana yang menarik dalam suatu jenis kegiatan.

Berdasarkan kuesioner, didapatkan hasil petugas kesehatan yang memiliki kategori motivasi tinggi dengan kinerja cukup. Dalam hal ini berkaitan dengan antusias petugas kesehatan dalam bekerja sama dengan program lain untuk mencapai hasil yang maksimal. Misalnya, bekerja sama dengan program promosi kesehatan, petugas kesehatan dari program penanggulangan kanker payudara bersama dengan tim promosi kesehatan dapat memanfaatkan media-media yang ada sebagai bentuk motivasi untuk menyebarkan informasi kepada masyarakat tentang kanker payudara. Salah satunya melalui pamflet dan benner yang diletakkan ditempat-tempat strategis seperti ruang tunggu puskesmas dan didepan poli klinik. Kemudian, memanfaatkan ruang perpustakaan dengan menaruh buku-buku mengenai kanker payudara dan pencegahannya. Dengan memanfaatkan media elektronik seperti iklan yang berisi informasi tentang kanker payudara, faktor-faktor resiko, pencegahannya, serta penanggulangan kanker payudara itu sendiri dalam bahasa Indonesia dan bahasa daerah, agar

kemudian mampu menarik perhatian pengunjung yang diharapkan mampu memberi pemahaman kepada pengunjung itu sendiri.

Petugas kesehatan diharapkan mampu untuk menjangkau segala proses baik yang ada didalam lingkup kantor maupun di lapangan. Hal ini berkaitan dengan bila program penanggulangan kanker menjadi salah satu program prioritas sehingga dana yang dapat disalurkan ke program ini bisa lebih banyak dari sebelumnya. Dengan demikian, mampu memotivasi petugas kesehatan untuk dapat menjangkau tugas yang ada dilapangan berkaitan dengan deteksi dini kanker payudara.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kesehatan Dalam Penanggulangan Kanker Payudara Tahap Deteksi Dini**

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan 33 responden memiliki kategori disiplin kerja tinggi dengan kinerja baik sebanyak 21 responden (65.6%) dan kategori disiplin kerja tinggi dengan kinerja cukup sebanyak 11 responden (34.4%). 13 responden memiliki kategori disiplin kerja cukup dengan kinerja yang baik sebanyak 6 responden (46.2%) dan kategori disiplin kerja cukup dengan kinerja cukup sebanyak 7 responden (53.8%). Sejalan dengan hasil penelitian Agung Setiawan tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Daerah Kanjuruhan Malang untuk disiplin kerja dapat diketahui deskripsi untuk masing-masing variabel disiplin kerja. Hasil nilai rata-rata dari pernyataan "Selalu hadir tepat waktu" sebesar 3,95, pernyataan "Selalu mengutamakan presentase kehadiran" sebesar 3,98, pernyataan "Selalu mentaati ketentuan jam kerja" sebesar 3,98, pernyataan "Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif" sebesar 3,98, pernyataan "Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya bidang keahlian" sebesar 3,93, pernyataan "Memiliki semangat kerja yang tinggi" sebesar 4,18, pernyataan "Memiliki sikap yang baik" sebesar 3,84 dan pernyataan "Selalu

kreatif dan inovatif dalam berkerja” sebesar 4,04. Pada penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa untuk variabel disiplin kerja, responden memberikan jawaban terendah untuk pernyataan memiliki sikap yang baik dengan skor rata-rata sebesar 3,84 dan tertinggi untuk semangat kerja yang tinggi sebesar 4,18 dapat diartikan bahwa semangat kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang dalam kategori tinggi.

Hasil uji chi-square menunjukkan t hitung 1.460 atau lebih kecil dari nilai t tabel dengan alfa 5% (3.841) dan *p value* menunjukkan nilai  $0.227 > 0.05$  sehingga hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja petugas dalam penanggulangan kanker payudara di Kota Kendari tahun 2021. Dari uji statistik penelitian Krisna Wijayanti, 2019 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Yogyakarta, didapatkan T hitung pada variabel disiplin kerja (X1) lebih kecil dari t tabel (1,2987), maka  $H_0$  ditolak. Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (disiplin kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan).

Menurut peneliti disiplin kerja dibuat untuk mengatur tata hubungan kerja dalam organisasi untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam pekerjaan. Disiplin kerja tersebut dimaksudkan agar para pegawai mampu melakukan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi.

Menurut peneliti, program kegiatan penanggulan kanker payudara tahap deteksi dini yang dilakukan oleh petugas kesehatan di tingkat puskesmas merupakan kegiatan rutin yang telah ditentukan segala sesuatunya. Dalam kegiatan penanggulangan ini petugas kesehatan tidak hanya akan bertanggung jawab kepada masyarakat tapi juga kepada atasan. Salah satu bentuk tanggung jawab petugas kesehatan kepada atasan adalah ketepatan laporan. Ketepatan laporan merupakan kegiatan

yang dilaksanakan secara rutin dan telah ditentukan. Sehingga hal ini menjadi hal yang akan selalu dilakukan petugas kesehatan dalam memenuhi tanggung jawabnya. Disiplin kerja dalam hal ini adalah hanya sebagai tindakan petugas kesehatan yang secara sadar juga berkenaan dengan rasa tanggung jawab untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Disiplin kerja para pegawai memang sangat penting tetapi dalam hal ini menyangkut tanggung jawab moral petugas kesehatan tersebut terhadap tugas dan kewajibannya, agar pencapaian tujuan organisasi akan segera tercapai. Menurut peneliti tujuan utama disiplin dalam hal ini adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin, mencoba mengatasi kesalahan dan kekelelahan yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Tetapi tidak menjadi salah satu poin penting bagi petugas kesehatan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Menurut peneliti, petugas kesehatan telah mengetahui dan memahami mengenai aturan yang telah ditetapkan oleh atasan berkaitan dengan bagaimana melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja dan peraturan yang berlaku, serta sanksi-sanksi yang akan dikenakan bila peraturan tersebut dilanggar oleh pegawai, yang telah dibuat secara tertulis. Peraturan ini menurut peneliti akan dijadikan pegangan untuk menentukan apakah pegawai tersebut melanggar atau tidak, serta memastikan bahwa tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan. Disiplin kerja hanya sebagai penunjang pada sektor terlaksanakannya peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi.

### **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Petugas Kesehatan Dalam Penanggulangan Kanker Payudara Tahap Deteksi Dini**

Gaya kepemimpinan merupakan gaya yang digunakan oleh pemimpin untuk dapat mengelola sumber daya yang ada dalam organisasi, termasuk



didalamnya sumber daya manusia. Peran pemimpin sangatlah penting dalam setiap kegiatan pegawainya untuk dapat bekerja lebih baik. Gaya kepemimpinan yang efektif, akan memberikan pengarahan yang baik pada bawahannya terhadap usaha-usaha semua pekerjaan dalam mencapai tujuan (Hanafi et al., 2018).

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan 29 responden memiliki kategori gaya kepemimpinan baik dengan kinerja baik sebanyak 22 responden (75.9%) dan kategori gaya kepemimpinan baik dengan kinerja cukup sebanyak 7 responden (24.1%). 16 responden memiliki kategori gaya kepemimpinan cukup dengan kinerja baik sebanyak 5 responden (31.3%) dan kategori gaya kepemimpinan cukup dengan kinerja cukup sebanyak 11 responden (68.2%). Berdasarkan tabwl hasil penelitian Usman tahun 2018 tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala puskesmas terhadap kinerja tenaga kesehatan di puskesmas Peureulak Barat Kabupaten Aceh Timur dapat dilihat bahwa dari 51 responden, 28 responden (54,9%) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dalam kategori kurang dan sebanyak 23 responden (45,1%) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dalam kategori baik.

Hasil uji chi-square menunjukkan t hitung 8.551 atau lebih besar dari nilai t tabel dengan alfa 5% (3.841) dan *p value* menunjukkan nilai  $0.003 < 0.05$  sehingga hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja petugas dalam penanggulangan kanker payudara di Kota Kendari tahun 2021. Uji statistik hasil penelitian Usman tahun 2018 tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala puskesmas terhadap kinerja tenaga kesehatan di puskesmas Peureulak Barat Kabupaten Aceh Timur, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional memiliki nilai *sig-p*  $0.016 < 0.05$ , yang artinya seluruh gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan.

Menurut peneliti, seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat unggul mampu menempatkan diri pada posisinya secara efektif terhadap segala hubungan yang terjadi, masalah-masalah yang dihadapi

serta kondisi dan situasi organisasi yang dipimpinnya. Hal ini mencerminkan hasil penelitian yang didapatkan melalui kuesioner dimana Sebagian responden menyatakan gaya kepemimoinan yang baik menghasilkan kinerja yang baik.

Oleh karena itu menurut peneliti, dalam usaha mempengaruhi orang-orang yang dipimpin agar bersedia melaksanakan tugas pekerjaan dengan sebaik-baiknya, tidak mustahil apabila tiap-tiap pemimpin mempunyai gaya atau cara tersendiri dalam memimpin atau mendorong bawahannya. Salah satu contoh, kepala puskesmas harus mampu menganalisis laporan-laporan kegiatan penanggulangan kanker payudara yang didapatkan setiap bulan untuk dapat dijadikan sebagai bahan diskusi dengan petugas kesehatan yang bertanggung jawab terhadap program tersebut sehingga bisa memperoleh solusi baru terhadap masalah tersebut.

#### 4. CONCLUSION

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan sangat dominan berhubungan dengan kinerja petugas kesehatan. Disarankan agar petugas kesehatan senantiasa meningkatkan pemberian informasi, edukasi dan komunikasi pada masyarakat terutama ibu yang berisiko menderita kanker payudara.

## REFERENCES

- Dinas Kesehatan Kota Kendari. (2019). *Profil Dinas Kesehatan Kota Kendari*. Bidang P2PL Dinas Kesehatan Kota Kendari.
- Dinkes Propinsi Sultra. (2019). *Profil Kesehatan Propinsi Sulawesi Tenggara 2019*. Bidang Data dan Informasi.
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 52–61.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Kemkes RI. (2018). Hasil utama RISKESDAS 2018. In *Jakarta: Kementerian Kesehatan Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan*.
- Kemkes RI. (2021a). *JKN Menjamin Pemeriksaan Deteksi Dini Kanker Leher Rahim dan Payudara*. 4 Februari 2014. <https://www.kemkes.go.id/article/view/2014270003/jkn-menjamin-pemeriksaan-deteksi-dini-kanker-leher-rahim-dan-payudara.html>
- Kemkes RI. (2021b). *PERATURAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 34 TAHUN 2015 TENTANG PENANGGULANGAN KANKER PAYUDARA DAN KANKER LEHER RAHIM*. 2020. [http://hukor.kemkes.go.id/uploads/produk\\_hukum/PMK\\_No.\\_34\\_ttg\\_Penanggulangan\\_Kanker\\_Payudara\\_dan\\_Leher\\_Rahim\\_.pdf](http://hukor.kemkes.go.id/uploads/produk_hukum/PMK_No._34_ttg_Penanggulangan_Kanker_Payudara_dan_Leher_Rahim_.pdf)
- Kementerian Kesehatan RI. (2019). *InfoDATIN (Pusat Data dan Informasi), situasi dan analisis HIV/AIDS*.
- Pratiwi, W. K., & Nugrohoseno, D. (2018). Pengaruh kepribadian terhadap kerjasama tim dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 7(1), 63–72.
- Wijayanti, T. (2017). *Pengaruh Kondisi Kerja dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Motivasi Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara IX Devisi Tanaman Semusim PG Gondang Baru Klaten*. UPN" Veteran" Yogyakarta.
- Zainaro, M. A., Isnainy, U. C. A. S., Furqoni, P. D., & Wati, K. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah alimuddin umar kabupaten lampung barat tahun 2017. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 11(4), 209–215.