

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, DAN PELATIHAN, PEMBERDAYAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASI PADA KINERJA TTLM PUSKESMAS DI WILAYAH BANDUNG

The Influence of Leadership, Competence, Training, and Empowerment on Job Satisfaction and Its Implications for the Performance of Medical Laboratory Technicians in Public Health Centers in the Bandung Region

Nany Djuhriah^{1*}, Azhar Affandi¹, Erni Rusyani¹

¹Program Studi Doktor Ilmu Manajemen, Pascasarjana, Universitas Pasundan,
Bandung, Indonesia

*Email: nanydjuhriah@gmail.com

ABSTRACT

Indonesia's national health system aims to improve public health through integrated and mutually supportive management. Puskesmas play an important role in this health system, especially in providing first-level health services, which include promotive and preventive aspects. Medical Laboratory Technologists (TTLM) support diagnosis and treatment at Puskesmas through medical laboratory analysis. This study aims to examine the influence of leadership functions, competence, training, and empowerment on job satisfaction and performance of TTLMs at puskesmas across the Bandung Metropolitan area. The method used in this research is a quantitative approach with SEM (Structural Equation Modeling) analysis. The sampling technique in this study is proportional stratified random sampling with 225 TTLMs with the inclusion criteria of TTLMs who have sufficient work experience in their fields and the exclusion criteria of TTLMs who are on sabbatical, have retired, or are not actively working during the study period are excluded; TTLMs with less than one year of service are also excluded; TTLMs who are not willing to fill out questionnaires or provide data; and TTLMs who work in the Bandung Metropolitan Health Center area. The results showed that leadership function, competence, training, and empowerment simultaneously significantly affected TTLM job satisfaction by 77.17%, with a significant effect on TTLM job satisfaction.

Keywords: *competence, empowerment, job satisfaction, leadership function, training TTLM performance*

ABSTRAK

Sistem kesehatan nasional Indonesia bertujuan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui pengelolaan yang terintegrasi dan saling mendukung. Puskesmas memegang peran penting dalam sistem kesehatan ini, khususnya dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan tingkat pertama, yang mencakup aspek promotif dan preventif. Tenaga Teknis Laboratorium Medik (TTLM) memiliki peran sentral dalam mendukung diagnosis dan pengobatan di Puskesmas melalui analisis laboratorium medis. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh fungsi kepemimpinan, kompetensi, pelatihan, dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja dan kinerja TTLM di Puskesmas Se-Bandung Metropolitan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis SEM (*Structural Equation Modeling*). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu *proportional stratified random sampling* dengan 225 orang TTLM dengan kriteria inklusi TTLM yang memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam bidangnya dan kriteria eksklusi TTLM yang sedang cuti panjang, telah pensiun atau tidak aktif bekerja selama masa penelitian tidak diikutsertakan; TTLM dengan masa kerja kurang dari satu tahun juga dikecualikan; TTLM yang tidak bersedia mengisi kuesioner atau memberikan data ; serta TTLM yang

bekerja di Puskesmas wilayah Bandung Metropolitan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan, kompetensi, pelatihan, dan pemberdayaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja TTLM sebesar 77,17%, dengan pengaruh terbesar berasal dari fungsi kepemimpinan (23,08%). Selain itu, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sangat besar (85,16%) terhadap kinerja TTLM. Hasil ini memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan, kompetensi, pelatihan, dan pemberdayaan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja TTLM, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja di Puskesmas.

Kata Kunci: fungsi kepemimpinan, kepuasan kerja, kinerja TTLM, kompetensi, pelatihan, pemberdayaan

PENDAHULUAN

Sistem kesehatan Nasional merupakan pengelolaan kesehatan yang dilakukan oleh semua bagian bangsa Indonesia secara terpadu dan saling mendukung untuk menjamin tercapainya derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya[1]. Puskesmas memiliki peran penting dalam sistem kesehatan nasional dengan menyelenggarakan pelayanan kesehatan tingkat pertama yang fokus pada upaya promotif dan preventif untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya[2]. Sumber daya manusia kesehatan (SDMK) berperan penting dalam kemajuan bangsa dan peningkatan derajat kesehatan melalui layanan di Puskesmas, rumah sakit, dan organisasi kesehatan lainnya. Pengelolaan SDMK yang baik sangat krusial, karena tanpa itu, organisasi akan kesulitan mencapai tujuannya [3],[4],[5].

Tenaga kesehatan adalah individu yang memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang kesehatan, dengan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Salah satu tenaga kesehatan di Puskesmas adalah Tenaga Teknis Laboratorium Medik (TTLM) [6],[7]. Tenaga Teknis Laboratorium Medik (TTLM) adalah tenaga kesehatan profesional yang memiliki peran penting dalam mendukung diagnosis dan pengobatan melalui pemeriksaan laboratorium medis [7]. Sebagai salah satu bagian integral dari sistem pelayanan kesehatan, TTLM bertanggung jawab untuk melakukan analisis sampel biologis, seperti darah, urine, jaringan tubuh, dan cairan lainnya, guna menghasilkan data yang akurat dan valid bagi keperluan klinis. Puskesmas di Bandung, sebagai fasilitas kesehatan tingkat pertama, diharapkan memiliki tenaga TTLM yang memadai untuk memenuhi kebutuhan pelayanan laboratorium. Kehadiran TTLM di Puskesmas memastikan tersedianya layanan diagnostik yang cepat dan tepat, sehingga membantu dalam penanganan penyakit dan kondisi kesehatan lainnya.

Berdasarkan Pengelolaan Data Keluhan Masyarakat Tahun 2023 di beberapa puskesmas se-Bandung Metropolitan masih terdapat keluhan terkait kesopanan, keramahan petugas, kedisiplinan pegawai, meningkatkan kualitas pelayanan untuk kenyamanan bersama serta meningkatkan pelayanan dengan optimal termasuk perbaikan sistem antrian, kebersihan lingkungan yang rendah hal ini menunjukkan kinerja belum optimal [8]. Kepuasan kerja bukan hanya berdampak pada kesejahteraan karyawan, tetapi juga pada kinerja organisasi, seperti yang telah disebutkan sebelumnya. Sebuah organisasi dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya akan memiliki karyawan yang lebih produktif, lebih loyal, dan lebih mampu memberikan layanan yang berkualitas [9], [10]. Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah adanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif di mana ada rasa nyaman dan komunikasi yang baik antara karyawan dengan perusahaan dan satu sama lain. Semakin baik lingkungan kerja, lebih banyak karyawan yang betah, produktif, dan mampu mengeluarkan potensi terbaik mereka untuk membantu kemajuan perusahaan[11].

Kinerja setiap karyawan akan dipengaruhi oleh banyak faktor, yang dapat dibagi menjadi tiga kelompok yaitu kompetensi individu yang bersangkutan, dukungan

organisasi, dan dukungan manajemen. Kinerja yang baik harus dihargai, sedangkan kinerja yang buruk harus diidentifikasi [10]. Pencapaian program puskesmas dapat digunakan untuk menilai tingkat keberhasilan kinerja pegawai. Kinerja dianggap tercapai jika target yang dicapai puskesmas dalam upaya kesehatan mencapai 91% atau lebih dalam pelaksanaannya [12], [13]. Kepemimpinan merupakan salah satu yang memengaruhi kinerja pegawai. Kepemimpinan merupakan ilmu dan seni dalam memengaruhi individu atau kelompok agar bertindak sesuai dengan harapan guna mencapai tujuan secara efisien dan efektif [14]. Beberapa keterbatasan ditemukan dalam penelitian sebelumnya yang dalam satu model penelitian, belum ada penelitian yang secara menyeluruh menghubungkan variabel kepemimpinan, kompetensi, pelatihan, pemberdayaan, kepuasan kerja, dan kinerja TTLM. Penelitian sebelumnya lebih banyak fokus pada tenaga kesehatan secara umum, tanpa spesifik membahas TTLM sebagai tenaga laboratorium medik di puskesmas [15].

Kebaruan penelitian (*research novelty*) pada penelitian ini terdapat beberapa aspek yang membedakannya dari penelitian sebelumnya. Penelitian ini mengembangkan sebuah model konseptual yang lebih komprehensif dengan memasukkan enam variabel utama yang saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja TTLM. Dalam model ini, kepemimpinan, kompetensi, pelatihan, dan pemberdayaan berperan sebagai variabel independen yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kinerja TTLM. Sementara itu, kepuasan kerja ditempatkan sebagai variabel intervening yang berperan dalam memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, yaitu kinerja TTLM. Oleh karena itu, berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan mengkaji kondisi fungsi kepemimpinan, kompetensi, pelatihan, dan pemberdayaan di Puskesmas Se-Bandung Metropolitan, serta mengetahui sejauh mana pengaruh simultan dari variabel-variabel tersebut terhadap Kepuasan TTLM di beberapa puskesmas di wilayah Bandung.

METODE

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan fungsi kepemimpinan, kompetensi, pelatihan, pemberdayaan terhadap kepuasan kerja implikasinya pada kinerja tenaga teknis laboratorium medik di puskesmas Se-Bandung Metropolitan. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan April 2024 hingga November 2024. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif bertujuan untuk mengidentifikasi nilai variabel independen tanpa melakukan perbandingan [16]. Sementara itu, metode verifikatif digunakan untuk menguji hubungan antar variabel dan menguji hipotesis [17]. Pengujian verifikatif dilakukan menggunakan SEM. Sebagai bagian dari prosedur penelitian, seluruh izin yang diperlukan telah diperoleh dari dinas terkait, sehingga penelitian ini dapat dilaksanakan dengan mengikuti ketentuan yang berlaku di wilayah Bandung Metropolitan.

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh TTLM di wilayah puskesmas Bandung metropolitan dengan kualitas dan karakteristik tertentu [17]. Sampel penelitian ini berjumlah 225 TTLM dengan teknik *proportional stratified random sampling* yang diambil berdasarkan kriteria inklusi yaitu TTLM yang dijadikan sampel yang relevan dan memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam bidangnya yaitu memiliki pengalaman bekerja lebih dari satu tahun. Sementara itu, terdapat beberapa kriteria eksklusi yang diterapkan untuk menjaga validitas hasil penelitian meliputi: TTLM yang sedang cuti panjang, telah pensiun, atau tidak aktif bekerja selama masa penelitian tidak diikutsertakan, karena mereka tidak terlibat langsung dalam aktivitas laboratorium saat penelitian berlangsung. Selain itu, TTLM dengan masa kerja kurang dari satu tahun juga dikecualikan, mengingat

mereka mungkin belum memiliki pengalaman yang cukup untuk memberikan jawaban yang valid. TTLM yang tidak bersedia mengisi kuesioner atau memberikan data yang diperlukan juga tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Terakhir, penelitian ini hanya berfokus pada TTLM yang bekerja di puskesmas wilayah Bandung metropolitan, sehingga TTLM yang bertugas di luar wilayah tersebut tidak termasuk dalam sampel penelitian.

Persetujuan *informed consent*

Setiap peserta diminta untuk membaca dan mengisi formulir persetujuan tertulis (*informed consent*) sebelum mengikuti penelitian ini. Dengan menandatangani formulir tersebut, peserta menyatakan bahwa telah memahami tujuan, prosedur, dan potensi risiko yang terlibat dalam penelitian, serta menyetujui untuk berpartisipasi secara sukarela tanpa adanya paksaan.

Metode Pengumpulan data

Pengujian instrumen pada penelitian ini melewati beberapa tahap seperti, uji validitas, uji reliabilitas/uji keandalan alat ukur, uji normalitas, dan uji kelayakan model. Setelah dilakukan pengujian kemudian data dianalisis menggunakan analisis SEM

HASIL

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Semua variabel (fungsi kepemimpinan, kompetensi, pelatihan, pemberdayaan, kepuasan kerja, dan kinerja) menunjukkan nilai *r*-hitung lebih besar dari *r*-tabel, sehingga dapat dianggap valid.

Uji reliabilitas/uji keandalan alat ukur

Tabel 1 menunjukkan seluruh variabel (fungsi kepemimpinan, kompetensi, pelatihan, pemberdayaan, kepuasan kerja, dan kinerja) memiliki nilai *r*-hitung lebih besar dari *r*-tabel (0,700), sehingga semuanya dapat dianggap reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas	
Variabel	<i>r</i> -hitung
Fungsi Kepemimpinan	0,893
Kompetensi	0,914
Pelatihan	0,942
Pemberdayaan	0,800
Kepuasan Kerja	0,917
Kinerja	0,914

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27 (2024)

Uji normalitas

Hasil uji normalitas model secara multivariat pada tabel 2 menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi, karena nilai probabilitas Asymp. Sig (2-tailed) yaitu diperoleh lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05) untuk semua variabel

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas	
Variabel	<i>r</i> -hitung
X1	0,130
X2	0,088
X3	0,064
X4	0,078
Y1	0,137
Z	0,057

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27 (2024)

Uji Kelayakan Model

Hasil perhitungan ukuran ketepatan model (*Goodness of Fit measures*) menunjukkan model “fungsi kepemimpinan, kompetensi, pelatihan dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja” merupakan model yang tepat untuk menggambarkan hubungan antara variabel yang dianalisis.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang tanggapan responden terkait pengaruh fungsi kepemimpinan, kompetensi, pelatihan, dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja TTLM sebagai berikut :

Tabel 3. Analisis Deskriptif Pengaruh Fungsi Kepemimpinan, Kompetensi, Pelatihan dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja serta implikasinya pada Kinerja TTLM

No		Mean	Standar Deviasi	Rentang	Kategori
1	Fungsi Kepemimpinan	3,182	0,291	2,891 s/d 3,473	Cukup Baik Menuju Baik
2	Kompetensi	3,282	0,256	3,026 s/d 3,538	Cukup Baik Menuju Baik
3	Pelatihan	3,329	0,213	3,116 s/d 3,542	Cukup Baik Menuju Baik
4	Pemberdayaan	3,308	0,244	3,064 s/d 3,552	Cukup Baik Menuju Baik
5	Kepuasan Kerja	3,278	0,258	3,020 s/d 3,536	Cukup Baik Menuju Baik
6	Kinerja TTLM	3,343	0,223	3,120 s/d 3,566	Cukup Baik Menuju Baik

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27 (2024)

Berdasarkan tabel 3, fungsi kepemimpinan, kompetensi, pelatihan, pemberdayaan, kepuasan kerja dan kinerja TTLM masih ada dalam kategori cukup baik menuju baik.

Analisis Verifikatif

Setelah dilakukan analisis terhadap instrumen penelitian dan analisis penskalaan dan analisis deskriptif, maka data yang sudah dikumpulkan selanjutnya digunakan untuk menganalisis dan menguji rumusan pengujian hipotesis berdasarkan *Structural Equation Modelling*.

Analisis SEM

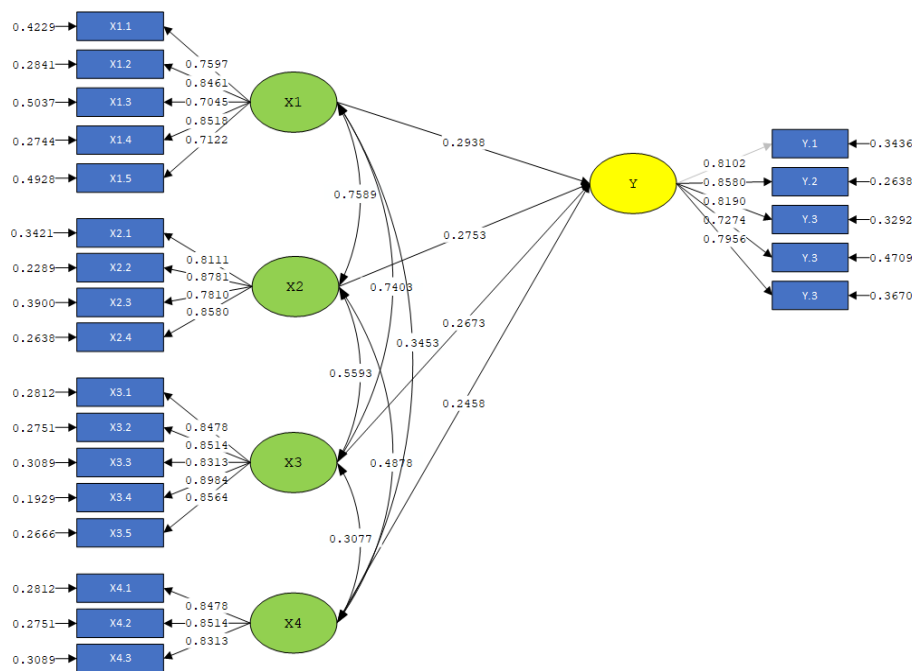
Berikut adalah model yang diperoleh melalui penggunaan Structural Equation Modelling dengan LISREL 8.7:

Persamaan SEM Variabel X terhadap Y: dimana $Y = 0,2938 X_1 + 0,2753 X_2 + 0,2673 X_3 + 0,2458 X_4 + \varepsilon_1$

Persamaan SEM Variabel Y terhadap Z: dimana $Z = 0,9228 Y + \varepsilon_2$

Pengaruh variabel X terhadap Y dan Y terhadap Z

Hasil penelitian pada gambar 1 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung dari beberapa variabel terhadap kepuasan kerja tenaga teknis laboratorium medik. Kepemimpinan memiliki pengaruh terbesar, yaitu sebesar 23,13%, diikuti oleh kompetensi sebesar 21,13%, pelatihan sebesar 19,10%, dan pemberdayaan sebesar 13,86%. Secara keseluruhan, keempat variabel ini berkontribusi sebesar 77,17% terhadap kepuasan kerja tenaga teknis laboratorium medik. Selanjutnya, dalam struktur hubungan kedua, kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja tenaga teknis laboratorium medik, dengan kontribusi sebesar 85,16%. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat berdampak langsung pada peningkatan kinerja tenaga laboratorium, sehingga aspek-aspek yang memengaruhi kepuasan kerja perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kualitas layanan di puskesmas.



Gambar 1. Analisis SEM

PEMBAHASAN

Kepemimpinan berperan penting dalam kinerja organisasi termasuk di puskesmas. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan di puskesmas wilayah Bandung metropolitan berada dalam kategori cukup baik menuju baik, namun masih perlu ditingkatkan. Dimensi tertinggi adalah delegasi, yang penting bagi pimpinan untuk mendelegasikan tugas kepada bawahan, agar tugas utama dapat terlaksana dengan baik. Upaya peningkatan delegasi meliputi melaksanakan pendelegasian dengan baik, mengomunikasikan tugas dengan jelas, memantau kemajuan bawahan. Sedangkan dimensi terendah adalah instruksi, menunjukkan pimpinan kurang tegas dalam memberikan instruksi. Untuk meningkatkan dimensi instruksi, pimpinan perlu memberikan instruksi jelas, memberikan kepercayaan kepada bawahan, dan memberikan motivasi.

Penelitian ini memiliki beberapa aspek kebaruan yang membedakannya dari penelitian sebelumnya. Salah satu kebaruan utama adalah pengembangan model konseptual yang lebih komprehensif, di mana penelitian ini mengintegrasikan enam variabel utama yang mencakup kepemimpinan, kompetensi, pelatihan, dan pemberdayaan sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening, serta kinerja Tenaga Teknis Laboratorium Medik (TTLM) sebagai variabel dependen. Penelitian memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dalam meningkatkan kinerja TTLM. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang hanya membahas hubungan dua atau tiga variabel secara langsung, penelitian ini mempertimbangkan pengaruh mediasi kepuasan kerja terhadap kinerja TTLM, sehingga menghasilkan analisis yang lebih holistik. Selain itu, penelitian ini memiliki kebaruan dalam pemilihan subjek penelitian, yakni fokus secara spesifik pada tenaga TTLM di puskesmas. Meskipun TTLM memiliki peran penting dalam mendukung layanan laboratorium medik di fasilitas kesehatan tingkat pertama, belum banyak penelitian yang secara khusus mengevaluasi kinerja mereka. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam kajian sumber daya manusia di bidang kesehatan, terutama dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja TTLM.

Kebaruan lainnya terletak pada wilayah penelitian yang dipilih, yakni Puskesmas se-

Bandung metropolitan. Wilayah ini sebelumnya belum menjadi fokus penelitian terkait kinerja TTLM, sehingga studi ini dapat memberikan wawasan baru mengenai dinamika tenaga kesehatan di lingkungan puskesmas yang memiliki karakteristik tersendiri.

Dari segi metodologi, penelitian ini juga memperkenalkan pendekatan analisis yang lebih canggih dengan menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)*. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang umumnya hanya menggunakan regresi linier, metode SEM memungkinkan analisis hubungan simultan antara variabel independen, intervening, dan dependen, serta mengukur pengaruh langsung maupun tidak langsung dari setiap variabel. Pendekatan ini memberikan hasil yang lebih akurat dan mendalam dalam memahami bagaimana berbagai faktor berkontribusi terhadap kinerja TTLM. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode SEM untuk memastikan keakuratan dan keandalan data yang diperoleh. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga TTLM yang bekerja di Puskesmas se-Bandung Metropolitan dengan pemilihan sampel yang dilakukan menggunakan metode *proportional stratified random sampling* agar distribusi responden lebih representatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berbasis skala Likert, yang kemudian dianalisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas sebelum dilakukan pengolahan data utama. Dengan pendekatan yang sistematis dan metode yang lebih mutakhir, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam bidang manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan.

Penelitian ini memberikan kontribusi baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, penelitian ini menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan, khususnya terkait pengaruh kepemimpinan, kompetensi, pelatihan, dan pemberdayaan terhadap kinerja TTLM. Selain itu, penelitian ini mengembangkan model konseptual yang lebih kompleks dengan memasukkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, serta menjadi salah satu studi pertama yang menggunakan metode SEM untuk menganalisis hubungan ini dalam konteks Puskesmas. Dari sisi praktis, penelitian ini dapat menjadi dasar bagi dinas kesehatan dalam merumuskan kebijakan terkait rekrutmen, pelatihan, dan pemberdayaan tenaga TTLM. Selain itu, hasil penelitian ini dapat membantu Puskesmas dalam meningkatkan kinerja TTLM dengan lebih memperhatikan faktor kepemimpinan dan kepuasan kerja. Penelitian ini juga menjadi referensi bagi tenaga TTLM dalam meningkatkan profesionalisme dan kualitas layanan laboratorium di Puskesmas.

Gambaran kompetensi di Puskesmas Se-Wilayah Bandung Metropolitan

Kompetensi adalah faktor penting dalam keberhasilan tugas Tenaga Teknis Teknologi Laboratorium Medik (TTLM), sehingga peningkatan kompetensi sangat dibutuhkan. Manajemen Puskesmas perlu menyusun strategi untuk meningkatkan kompetensi pegawai, khususnya dalam pengetahuan dan keterampilan teknis. Berdasarkan hasil data, kompetensi TTLM di Puskesmas wilayah Bandung Metropolitan berada pada kategori cukup tinggi menuju tinggi, namun perlu ditingkatkan. Dimensi tertinggi adalah keterampilan, yang penting bagi TTLM untuk melaksanakan tugas dengan baik. Upaya peningkatan keterampilan seperti meningkatkan keterampilan sesuai pekerjaan, memiliki keterampilan tinggi, dan meningkatkan kemampuan komunikasi. Dimensi terendah adalah pengetahuan, yang terbatas oleh dana dan waktu untuk pendidikan lanjutan. Upaya untuk meningkatkan pengetahuan mencakup meningkatkan pengetahuan sesuai bidang, menyelesaikan pekerjaan sesuai metode, meningkatkan kemampuan mengikuti perkembangan teknologi.

Gambaran pelatihan di Puskesmas Se-Wilayah Bandung Metropolitan

Peningkatan pelatihan bagi (TTLM) sangat penting untuk memenuhi tuntutan pasien dan menghadapi persaingan antar Puskesmas. Pelatihan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan keahlian, sehingga kemampuan tugas TTLM

meningkat. Berdasarkan data, pelaksanaan pelatihan di puskesmas wilayah Bandung metropolitan berada dalam kategori cukup baik menuju baik, namun perlu ditingkatkan. Dimensi tertinggi pelatihan adalah metode pelatihan, yang harus sesuai dengan materi dan mendorong semangat peserta. Upaya peningkatan dimensi metode seperti menyesuaikan metode dengan materi, mendorong semangat peserta, menyesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan. Dimensi terendah adalah kualifikasi instruktur, yang masih terbatas karena instruktur biasanya berasal dari lingkungan setempat. Upaya untuk meningkatkan kualifikasi instruktur mencakup meningkatkan kualitas instruktur dalam menyampaikan materi, meningkatkan penguasaan materi oleh instruktur, dan menambah pengalaman instruktur.

Gambaran pemberdayaan di Puskesmas Se-Wilayah Bandung Metropolitan

Pemberdayaan TTLM yang optimal dan merata dapat menciptakan suasana kerja yang terbuka dan menyenangkan, meningkatkan semangat pegawai, serta berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan kesehatan di Puskesmas. Berdasarkan data, pemberdayaan TTLM di Puskesmas wilayah Bandung Metropolitan masih perlu ditingkatkan, dengan kategori cukup baik menuju baik. Dimensi tertinggi adalah tanggung jawab, yang penting untuk meningkatkan kinerja TTLM. Upaya peningkatan dimensi tanggung jawab seperti meningkatkan rasa tanggung jawab, meningkatkan komitmen kerja, meningkatkan kesadaran tim, mengoptimalkan pelaporan hasil kerja, dan mengembangkan inisiatif perbaikan. Dimensi terendah adalah kepercayaan, yang rendah akibat terbatasnya pemberdayaan TTLM. Upaya untuk meningkatkan kepercayaan mencakup meningkatkan kemampuan menyelesaikan masalah, meningkatkan dukungan pengambilan keputusan, peningkatan pengakuan atas hasil kerja, meningkatkan keterlibatan dalam proyek, dan meningkatkan umpan balik positif.

Gambaran Kepuasan kerja Tenaga Teknis Laboratorium Medik di Puskesmas Se-Wilayah Bandung Metropolitan

Kondisi kerja yang nyaman, fungsi kepemimpinan yang baik, serta pelatihan dan pemberdayaan yang tepat dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja TTLM. Di Puskesmas wilayah Bandung Metropolitan, kepuasan kerja TTLM berada pada kategori cukup tinggi menuju tinggi, namun masih perlu ditingkatkan. Dimensi tertinggi adalah kondisi kerja, yang perlu diperbaiki dengan meningkatkan fasilitas dan kenyamanan. Dimensi terendah adalah hubungan dengan rekan kerja dan atasan, yang perlu diperbaiki dengan membangun hubungan baik dan mengatasi kesulitan dalam bekerja sama.

Gambaran Kinerja Tenaga Teknis Laboratorium Medik di Puskesmas Se-Wilayah Bandung Metropolitan

Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai berdasarkan kriteria tertentu, dipengaruhi oleh faktor seperti motivasi, etos kerja, dan kepuasan kerja. Kinerja pegawai penting untuk kesuksesan dan produktivitas organisasi, dengan peranannya antara lain: mengurangi absensi, meningkatkan produktivitas, membantu keberhasilan organisasi, meningkatkan profesionalisme, memperbaiki pelayanan, dan meningkatkan kemandirian. Berdasarkan data, kinerja TTLM di puskesmas wilayah Bandung metropolitan masih perlu ditingkatkan, berada pada kategori cukup baik menuju baik. Dimensi tertinggi adalah efektivitas biaya, yang penting mengingat keterbatasan dana pasien. Upaya peningkatan dimensi ini meliputi: fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah, meningkatkan efektivitas sumber daya dan anggaran. Dimensi terendah adalah dimensi waktu, terkait tugas yang banyak dengan keterbatasan sarana. Upaya peningkatan dimensi waktu meliputi menyelesaikan tugas tepat waktu, membuat target waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal.

Pengaruh simultan dari variabel Fungsi Kepemimpinan, kompetensi, pelatihan dan pemberdayaan terhadap Kepuasan kerja TTLM di Puskesmas Se-Wilayah Bandung Metropolitan

Berdasarkan penelitian, fungsi kepemimpinan, kompetensi, pelatihan, dan pemberdayaan secara simultan memengaruhi kepuasan kerja TTLM di puskesmas Se-Bandung metropolitan sebesar 77,17%, sementara 22,83% dipengaruhi faktor lain. Analisis verifikatif menunjukkan pengaruh langsung sebesar 28,40% dan pengaruh tidak langsung 47,77%, yang berarti pengaruh tidak langsung lebih besar. Rekomendasi untuk meningkatkan kepuasan kerja TTLM antara lain mendorong studi lanjutan, mengikuti pelatihan terkait, meningkatkan dimensi kepemimpinan, kompetensi, pelatihan, dan pemberdayaan, memberikan penghargaan bagi TTLM yang efektif, melakukan studi banding dengan puskesmas unggulan [18],[19],[20].

Pengaruh Fungsi Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja TTLM di Puskesmas Se-Wilayah Bandung Metropolitan

Berdasarkan analisis verifikatif, fungsi kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja TTLM sebesar 23,08%, namun pengaruh langsungnya lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung, menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan bukan variabel dominan. Fungsi kepemimpinan berperan penting dalam kepuasan TTLM, karena TTLM yang puas memerlukan kepemimpinan yang baik dan berkesinambungan. Dimensi fungsi kepemimpinan yang paling kuat adalah delegasi, sedangkan pengendalian masih belum optimal. Langkah-langkah untuk meningkatkan kepemimpinan antara lain: mendorong studi lanjutan, mengikuti pelatihan, meningkatkan dimensi kepemimpinan secara berkesinambungan, memberikan penghargaan pada TTLM yang efektif [20],[19].

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan TTLM di Puskesmas se-Wilayah Bandung Metropolitan

Berdasarkan analisis, kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja TTLM sebesar 21,13%, namun pengaruh langsungnya lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung, menunjukkan bahwa kompetensi bukan variabel dominan. Kompetensi berada di posisi kedua dalam memengaruhi kepuasan TTLM, karena TTLM puas jika kompetensinya sesuai dengan tugas. Dimensi terbesar dalam kompetensi adalah konsep diri, sementara pengetahuan adalah dimensi terkecil, yang menunjukkan keterbatasan pengetahuan TTLM di puskesmas Se-Bandung metropolitan. Untuk meningkatkan kompetensi, langkah-langkah yang perlu diambil adalah mendorong studi lanjutan, mengikuti pelatihan teknis, meningkatkan dimensi kompetensi secara berkesinambungan, memberikan penghargaan pada TTLM dengan kompetensi tinggi [21].

Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan TTLM di Puskesmas se-Wilayah Bandung Metropolitan

Berdasarkan analisis, pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja TTLM sebesar 19,10%, namun pengaruh langsungnya lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung, menunjukkan bahwa pelatihan bukan variabel dominan. Pelatihan memiliki pengaruh terbesar ketiga terhadap kepuasan TTLM, karena pelatihan di puskesmas Se-Bandung metropolitan belum optimal dan belum semua TTLM mendapat kesempatan pelatihan secara berkesinambungan. Dimensi terbesar dalam pelatihan adalah metode pelatihan, sementara dimensi terkecil adalah materi pelatihan, yang masih terbatas. Untuk meningkatkan pengaruh pelatihan, langkah-langkah yang perlu diambil adalah mendorong TTLM mengikuti pelatihan secara rutin, meningkatkan dimensi pelatihan secara intensif, memberikan penghargaan pada TTLM yang berprestasi dalam pelatihan [21].

Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kepuasan TTLMDi Puskesmas se-Wilayah Bandung Metropolitan

Berdasarkan analisis, pemberdayaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja TTLM sebesar 13,86%, namun pengaruh langsungnya lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung, sehingga pemberdayaan bukan variabel dominan. Pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan TTLM terkecil karena pelaksanaannya belum optimal di Puskesmas Se Bandung Metropolitan, sehingga tingkat kepuasan TTLM masih rendah. Dimensi terbesar dalam pemberdayaan adalah kewenangan, sedangkan dimensi terkecil adalah kepercayaan, yang masih terbatas. Untuk meningkatkan pengaruh pemberdayaan, langkah-langkah yang perlu diambil adalah mengoptimalkan pemberdayaan TTLM secara menyeluruh, mendorong peningkatan pengetahuan dan keahlian TTLM, meningkatkan dimensi pemberdayaan secara intensif, memberikan penghargaan pada TTLM yang berhasil melaksanakan pemberdayaan dan berkontribusi optimal [22],[23].

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja TTLM di Puskesmas se-Wilayah Bandung Metropolitan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja TTLM sebesar 85,16%, menjadikannya variabel dominan dalam membentuk kinerja TTLM. Kepuasan kerja yang tinggi mendorong TTLM untuk meningkatkan aktivitas kerja, yang pada akhirnya menghasilkan kinerja yang tinggi. Dimensi terbesar dalam kepuasan kerja adalah gaji dan promosi, sementara dimensi terkecil adalah rekan kerja dan atasan, yang menunjukkan interaksi yang masih terbatas. Untuk meningkatkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, Puskesmas di Wilayah Bandung Metropolitan perlu: mendorong TTLM untuk meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan keempat variabel pembentuk kepuasan kerja secara berkesinambungan, meningkatkan dimensi kepuasan kerja, memberikan penghargaan pada TTLM yang mencapai kinerja gemilang [23].

Penelitian ini memiliki beberapa keunggulan yang mendukung validitas dan relevansi hasilnya. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif serta metode SEM (*Structural Equation Modeling*), penelitian ini mampu menganalisis hubungan kausal antara variabel secara lebih mendalam. Sampel penelitian yang cukup besar, yaitu 225 responden, meningkatkan tingkat kepercayaan hasil analisis. Selain itu, penelitian ini mengintegrasikan berbagai faktor penting seperti kepemimpinan, kompetensi, pelatihan, dan pemberdayaan dalam satu model, sehingga memberikan pemahaman yang lebih komprehensif. Hasil yang diperoleh juga bersifat aplikatif, memberikan wawasan empiris yang dapat digunakan dalam dunia kerja serta kebijakan organisasi kesehatan.

Dari segi implikasi, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengambil kebijakan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja Tenaga Teknis Teknologi Laboratorium Medik (TTLM) dengan melakukan perbaikan pada aspek kepemimpinan, kompetensi, pelatihan, dan pemberdayaan. Manajemen Puskesmas dapat memanfaatkan temuan ini untuk merancang strategi peningkatan kualitas TTLM agar lebih optimal dalam memberikan layanan kesehatan. Selain itu, institusi pendidikan dan pelatihan juga dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai referensi dalam menyusun kurikulum atau program pelatihan yang lebih relevan dengan kebutuhan TTLM di lapangan. Lebih lanjut, penelitian ini dapat mendorong studi lanjutan dengan cakupan yang lebih luas untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja TTLM.

Namun, penelitian ini juga memiliki beberapa keterbatasan. Ruang lingkup penelitian terbatas pada Puskesmas di wilayah Bandung Metropolitan, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasi ke daerah lain dengan karakteristik yang berbeda. Selain itu, data yang diperoleh berasal dari kuesioner yang mengandalkan persepsi responden, sehingga ada kemungkinan bias subjektivitas. Penggunaan metode SEM juga memerlukan jumlah sampel yang cukup besar serta harus memenuhi asumsi normalitas

data yang ketat, yang dapat menjadi tantangan dalam analisis. Selain itu, faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah atau perubahan regulasi yang terjadi selama penelitian tidak dapat sepenuhnya dikendalikan, yang berpotensi memengaruhi hasil penelitian.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan verifikatif serta pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa fungsi kepemimpinan dalam pelayanan kesehatan berada pada kategori cukup baik menuju baik. Sementara itu, kompetensi, pelatihan, dan pemberdayaan TTLM (Tenaga Teknis Laboratorium Medik) tergolong cukup tinggi menuju tinggi, dengan tingkat kepuasan TTLM yang juga berada dalam kategori yang sama. Kinerja TTLM di Puskesmas se-Bandung Metropolitan menunjukkan hasil yang cukup baik menuju baik. Secara simultan, fungsi kepemimpinan, kompetensi, pelatihan, dan pemberdayaan memberikan pengaruh sebesar terhadap kepuasan TTLM. Di antara faktor-faktor tersebut, fungsi kepemimpinan memiliki pengaruh terbesar terhadap kepuasan TTLM, sedangkan pemberdayaan memiliki pengaruh terkecil. Selain itu, kepuasan TTLM berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja TTLM. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kepemimpinan, kompetensi, pelatihan, dan pemberdayaan TTLM dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan dan kinerja mereka di Puskesmas se-Bandung Metropolitan.

Untuk meningkatkan validitas dan generalisasi hasil penelitian, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas sampel responden agar lebih mewakili populasi yang lebih luas. Selain itu, analisis lebih lanjut terhadap faktor-faktor eksternal yang mungkin memengaruhi variabel yang diteliti perlu dilakukan guna memahami dinamika yang lebih kompleks dalam lingkungan kerja TTLM. Penggunaan metode statistik tambahan, seperti analisis multivariat yang lebih mendalam atau uji sensitivitas, juga dapat menjadi langkah strategis untuk memvalidasi temuan serta memastikan bahwa hasil penelitian lebih akurat dan dapat diandalkan.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Kementerian Kesehatan RI, 'Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2012 Tentang Sistem Kesehatan Nasional', pp. 1–11, 2012.
- [2] Dinas Kesehatan Kota Bandung, 'Profil Kesehatan Kota Bandung Tahun 2020', 2020.
- [3] Dinas Kesehatan Kota Bandung, *Profil Kesehatan Kota Bandung Tahun 2021*. 2021.
- [4] Yuliandi and R. Tahir, 'Work discipline, competence, empowerment, job satisfaction, and employee performance', *Int. J. Recent Technol. Eng.*, vol. 8, no. 3, pp. 7209–7215, 2019, doi: 10.35940/ijrte.C6221.098319.
- [5] Dinas Kesehatan Kabupaten Bandung, 'Profil Dinas Kesehatan Kabupaten Bandung'. Kabupaten Bandung Barat, pp. 1–17, 2022.
- [6] Kementerian Republik Indonesia, 'Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan', 2009.
- [7] Kementrian Kesehatan RI, 'Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2015 Tentang Izin dan Penyelenggaraan Praktik Ahli Teknologi Laboratorium Medik', vol. 2015, p. 6, 2015.
- [8] Dinas Kesehatan, 'Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) 2023'. Dinas Kesehatan Kota Bandung, Bandung, 2023.
- [9] M. Busro, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.
- [10] L. P. Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Cetakan pe., no. 112. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.
- [11] M. Adamy, 'Upcycling: From old to new', in *Kunststoffe International*, vol. 106, no. 12, 2016, pp. 16–21.
- [12] O. Harefa, P. Lumbanraja, and K. A. Fachrudin, 'Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Unit

- Pelaksana Teknis Daerah Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli Alo'Oa Kota Gunungsitoli', *Din. Gov. J. Ilmu Adm. Negara*, vol. 11, no. 2, pp. 390–401, 2021, doi: 10.33005/jdg.v11i2.2687.
- [13] A. Apridani, Bambang Mantikei, and Achmad Syamsudin, 'Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang', *J. Environ. Manag.*, vol. 2, no. 1, pp. 82–88, 2021, doi: 10.37304/jem.v2i1.2664.
- [14] M. Mu'ah, T. I. Indrayani, M. H, and M. Sulton, *Kepemimpinan*. Depok: RajaGrafindo Persada, 2019.
- [15] Y. Arafat and T. Darmawati, 'The Influence of Competence and Leadership on Job Satisfaction and the Implications for Performance', *KnE Soc. Sci.*, vol. 7, no. 14, pp. 639–653–639–653, Sep. 2022, doi: 10.18502/KSS.V7I14.12017.
- [16] M. D. S. H.M. Sidik Priadana, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Cetakan Pe., no. 112. Kota Tangerang Selatan: Pascal Books, 2021.
- [17] S. Civciristov *et al.*, *Metode Penelitian (kualitatif & Kuantitatif)*, vol. 11, no. 551. 2014.
- [18] C. Musinguzi, L. Namale, E. Rutebemberwa, A. Dahal, P. Nahirya-Ntege, and A. Kekitiinwa, 'The relationship between leadership style and health worker motivation, job satisfaction and teamwork in Uganda', *J. Healthc. Leadersh.*, vol. 10, pp. 21–32, 2018, doi: 10.2147/JHL.S147885.
- [19] S. Sarboini, S. Rizal, J. Surya, and Z. Yusuf, 'The Effect of Leadership, Compensation and Competency on Employee Performance', *J. Ilm. Peuradeun*, vol. 6, no. 2, p. 215, 2018, doi: 10.26811/peuradeun.v6i2.199.
- [20] K. M. Mundingsari, R. A. Sularso, and A. B. Susanto, 'The effect of training and competence on the performance of laboratory assistant through job satisfaction as intervening variable', *Int. J. Sci. Technol. Res.*, vol. 8, no. 10, pp. 59–62, 2019.
- [21] S. Indarjo, M. Azinar, B. B. Raharjo, and W. M. Salma, 'The Effect of Competence on Health Promoters Performance in Central Java Indonesia', *Kemas*, vol. 17, no. 4, pp. 614–620, 2022, doi: 10.15294/kemas.v17i4.32778.
- [22] D. Ramdan, 'the Influence of Resource Empowerment Management Human To Employee Performance At Bandung Regency Public Works Office', *J. Ris. Bisnis dan Manaj.*, vol. 16, no. 2, pp. 227–235, 2023, doi: 10.23969/jrbm.v16i2.8369.
- [23] M. Rahayu, F. Rasid, and H. Tannady, 'The Effect of Career Training and Development on Job Satisfaction and its Implications for the Organizational Commitment of Regional Secretariat (SETDA) Employees of Jambi Provincial Government', *Int. Rev. Manag. Mark.*, vol. 9, no. 1, pp. 79–89, 2019.